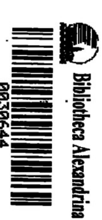
المستشار عبد الوهاب البنداري
وكيل مجلس الدولة

العقوبات التأديبية

للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة

دراسة فقهية قضائية
وفقا لأحدث التشريعات ، وآراء الفقه ،
وأحكام القضاء ، وفتاوى مجلس الدولة



ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

المستشار عبد الوهاب البنداري
وكيل مجلس الدولة

العقوبات التأديبية

للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة

دراسة فقهية قضائية
وفقا لأحدث التشريعات ، وآراء الفقه ،
وأحكام القضاء ، وفتاوى مجلس الدولة

ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وقل رب زدني علما ﴾

« صدق الله العظيم »

بسم الله الرحمن الرحيم

« تمهيد وتقسيم »

لقد سبق أن أصدرنا كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية ، للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، وطوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة » • كما أصدرنا كتابنا « المسئولية التأديبية » لهؤلاء العاملين •

أما كتابنا الحالى ، فسنخصصه لشرح « العقوبات التأديبية » التى يجوز توقيعها على العاملين اذا ما اقترفوا مخالفة أو جريمة تستوجب ذلك •

وسنبدأ هذا الكتاب ، بتعريف العقوبة التأديبية ، وبيان الهدف الذى تغياه المشرع منها ، ومدى اختلافها أو ائتلافها مع العقوبة الجنائية •

ثم نتحدث عن المبادىء العامة التى تقوم عليها العقوبات التأديبية ومن أهم هذه المبادىء : شرعية العقوبة [1] ، وعدم ازدواجها عن الفعل الواحد ، وأن تكون شخصية : أى لا تنال الا الموظف المسئول عن المخالفة ، ولا تزر وازرة وزر أخرى • كما يجب أن تكون العقوبة ملائمة وعادلة ، دون ما افراط فى الرأفة ، أو اسراف فى القسوة •

ثم نعرض لبعض تقسيمات هذه العقوبات • ذلك أنها تقسم الى عقوبات أصلية وعقوبات تبعية ، كما تقسم الى عقوبات صريحة وعقوبات مقنعة ، والى عقوبات توقع أثناء الخدمة وأخرى توقع بعد انتهاء هذه الخدمة •

---

(1) فلا عقوبة الا بنص •

ثم نستظهر قوائم تلك العقوبات وتطورها ، وفاقا للتشريعات التى وردت بها : فنرى العقوبات التأديبية التى توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، وتلك التى توقع على العاملين فى القطاع العام ، وكذلك العقوبات الخاصة ببعض طوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة بهم — ونفصل القول فى دراسة هذه العقوبات ، وكيفية تنفيذ كل منها ، والآثار التبعية التى تترتب عليها .

ثم نتحدث عن العقوبات التأديبية المقنعة ، وهى التى تلجأ اليها الجهات الادارية تحت ستار اجراء ادارى تستهدف به التنكيل بالعامل : كأن تنقله الى وظيفة أو جهة أخرى ، بقصد تأديبه بغير طريق التأديب ، وبوسيلة لم يوردها المشرع بين العقوبات التأديبية المقررة قانونا .

ونتناول ، بعد ذلك ، العزل أو انتهاء الخدمة بقوة القانون ، كأثر لحكم جنائى . وسنرى أن لهذا الاجراء ، ضوابطه وحالاته المقررة فى قانون العقوبات ، والتى قد تختلف أو تأتلف مع ما هو مقرر بخصوصها فى نظم العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام أو فى التشريعات الخاصة ببعض الطوائف الأخرى للعاملين .

ثم نعرض الأسباب انقضاء العقوبة التأديبية ، كسحب هذه العقوبة اداريا ، أو الغائها قضائيا . وهل تنتهى بمضى المدة ، أو بوفاة العامل ، أو بالعفو ، أو برد الاعتبار .

ونقفى بالحديث — فى باب خاص — عن الفصل بغير الطريق التأديبى ، وأسبابه وحالاته وضماناته ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ وبعده ، وآثار الفصل بهذا الطريق [١] .

---

(١) ان الفصل بغير الطريق التأديبى ، وان كان ليس عقوبة تأديبية ، الا أن دراسته هامة ، لأن الادارة قد تلجأ اليه اذا ما ارتأت فصل العامل دون الالتجاء الى قواعد التأديب للاعتبارات والأسباب التى تقدرها والتى تخضع لرقابة القضاء .

من أجل ذلك ، سنقسم هذا الكتاب ، الى أحـــد عشر بابا : على النحـــو التالى :

الباب الأول : تعريف العقوبة التأديبية ، ومقارنتها بالعقوبة الجنائيـــة

الباب الثانى : المبادىء العامة التى يقوم عليهـــا الجـــزاء التـــأديبى .

الباب الثالث : بعض تقسيمات الجزاءات التأديبية .

الباب الرابع : قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها ، وفقا للتشريعات التى وردت بها .

الباب الخامس : العقوبات التأديبية المقنعة .

الباب السادس : العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقـــوة القانون ، كأثر لحكم جنائى .

الباب السابع : انتهاء الخدمة : بغير الطريق التأديبى .

الباب الثامن : شرح بعض العقوبات التأديبية .

الباب التاسع : تنفيذ العقوبات التأديبية .

الباب العـــاشر : آثار العقوبات التأديبية .

الباب الحادى عشر : أسباب انقضاء العقوبة التأديبية .

الباب الأول

تعـــريف بالعقـــوبة التاديبية ومقارنتها بالعقوبة الجنائيـــة

(١) تقســـيم البحث :

سنتحدث فى هـــذا الباب عن تعريف العقوبة التأديبية والهدف منها ونقارن بينهـــا وبين العقوبة الجنائيـــة ثم نرى موانع العقـــاب ، أى الأسباب التى تحول دون توقيع العقوبة التأديبية • وسنوضح ذلك فى ثلاثة فصول على النحو التالى •

الفصل الأول

تعريف العقوبة التاديبية والهدف منها

(٢) لم يعرف المشرع ، العقوبة التأديبية ــ كما لم يعرف أيضــا العقوبة الجنائية ــ وانما حــدد بالنص ، وعلى سبيل الحصر كلا من العقوبات التأديبية ، والعقوبات الجنائية •

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية ، بصفة عامة ، بأنها جزاء يمس الموظف المخطىء ، فى مركزه الوظيفى ، أى فى حياته ومقدراته الوظيفية•

وظاهر من التعريف السابق ، أن الأصل فى العقوبة التأديبية أنها لا تمس سوى الحقوق والمزايا الوظيفية ، وقــد يكون هــذا المساس جزئيا كالخصم من المرتب وقــد يكون كليا كالفصل من الخدمة • كما يجــوز أن يكون مؤقتا كعقوبة الوقف عن العمل ، أو مؤبدا كالعزل ــ ولكن العقوبة التــــأديبية لا تمس شــخص العــامل [1] • ولا ملكه الشخصى •

وان كانت هناك بعض تشريعات كالتشريع السوفيتى ، ينص على حبس العــامل كعقوبة تأديبية • كما يجــوز استثناء أن تنال العقوبة التأديبية من الملك الشخصى للعامل ، كالغرامة التى يجوز توقيعها عليه بعد انتهاء خدمته والتى يمكن تنفيذها على ماله الخاص ، طبقا للمادة ٨٨ من نظــام العاملين المدنيين بالدولة ، والمــادة ٩١ من نظــام العاملين فى القطاع العــام •

(٣) الهــدف من العقوبة التاديبية :

ان الهدف منها هو تقويم العامل المخالف وزجره ليكون عبرة لغيره كى يلتزم كل عامل واجبات الوظيفة ومقتضياتها بمــا يحقق المصلحة

---

(١) فلا يمكن حبسه مثلا او سجنه ، كعقوبة تأديبية .

العامة وصالح المرفق ، ولهذا فقد قضى بأن مشروعية العقاب انما تقوم على الزجر لمرتكب الفعل ولغيره [١] . وان الغاية منه هى الحرص على حسن سير العمل [٢] بانتظام واطراد [٣] .

كما قضى بأن ولاية سلطات التأديب انما شرعت لاحكام الرقابة على الموظفين فى قيامهم على تنفيذ القوانين وأداء واجبات وظائفهم على نحو يكفل تحقيق الصالح العام وأخذ المقصر من هؤلاء الموظفين بجرمه ، تأكيدا لاحترام القانون واستهدافا لاصلاح الجهاز الادارى وتأمينا لانتظام المرافق العامة وحسن سيرها [٤] .

---

(١) أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣١ .
(٢) أ.ع ٢١ لسنة ٢ فى ١٩٦٠/٤/٢٦ ، س ٥ ص ٨١٤ .
(٣) ق.أ ١٧٧ لسنة ٢٠ فى ١٩٦٧/٣/١٤ ، س ٢١ ص ٩١ ب٦٣ .
(٤) أ.ع ١٠٢٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٣/١/٣٠ ، س ٩ ص ١٤٥ ب١٦ .

الفصل الثانى

مدى اختلاف — او ائتلاف — العقوبتين الجنائية والتاديبية

٤ — من حيث مبدا شرعية العقوبة :

من المقرر أن لا عقوبة الا بنص أى بناء على قانون كما تقضى بذلك المادة ٦٦ من الدستور ... وهذا يسرى فى المجال العقابى سواء كان جنائيا أو تأديبيا .

ولذلك فقد نص المشرع على العقوبات الجنائية وحددها على سبيل الحصر وهو ما فعله المشرع أيضا بالنسبة للعقوبات التأديبية حيث نص عليها وحددها حصرا .. ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع .

ويلاحظ مع هذا أن المشرع فى المجال الجنائى قد حدد عقوبة معينة لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم الجنائية ؛ أما فى المجال التأديبى فان التشريع المصرى — كغالبية التشريعات — لم يحدد لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم التأديبية ، عقوبة تأديبية معينة ، وذلك لأنه لم يحدد أصلا جميع الجرائم التأديبية .

وبالتالى فان السلطة التأديبية ، لا تتقيد بتوقيع عقوبة معينة ؛ وانما تقدر العقوبة التى تراها مناسبة للمخالفة التأديبية .

ولا يحدها فى هذا ، الا أن تكون هذه العقوبة من بين العقوبات المنصوص عليها قانونا ؛ وأن لا يشوب تقديرها غلو أو شطط .

هذا بحسب الأصل العام ، ومع ذلك فان المشرع أخذ يقرب بين المجالين الجنائى والتأديبى ، فيما يتعلق بمبدأ الشرعية ومداه . وآية

ذلك أنه حدد لبعض المخالفات التأديبية ، العقوبة التى توقع بالنسبة
لكل منها بحيث لا تملك السلطة التأديبية أن توقع عقوبة أخرى •

كما أنه نص فى التشريعات الأساسية المتعلقة بنظم العاملين ، على
أن تضع السلطة المختصة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات
والجزاءات المقررة لها • فقد عنى المشرع بالنص على ذلك ، فى المادة ٨١
من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٣ من نظام العاملين فى
القطاع العام •

وسنعود الى تفصيل ذلك كله ، فيما بعد •

٥ — من حيث الهدف أو الغاية من العقوبة :

يقول البعض ان الغاية من التأديب ، محددة ومحصورة فى نطاق
فهى الحفاظ على النظام العام للمجتمع بأسره والدفاع عنه •

المرفق الذى يعمل به الموظف أو العامل ، أما الغاية من العقاب الجنائى
والحقيقة أن العقوبة التأديبية وان كانت تستهدف أساسا صالح
المرفق ، الا أنها تستهدف أيضا الصالح العام للمرافق العامة والمصلحة
العامة • ذلك أن المجتمع الوظيفى ، هو دعامة هامة وأساسية فى بناء
الدولة ، وصلاحه — أو اصلاحه — يحقق النفع العام للدولة •

٦ — من حيث طبيعة العقوبة وموضوعها :

يرى غالبية الفقه أن العقوبتين الجنائية والتأديبية تختلفان فى
هذا الخصوص : فالعقوبة الجنائية قد تصيب الشخص فى حياته
كعقوبة الاعدام ، وقد تنال من حريته بصفة مؤقتة أو مؤبدة كالعقوبات
المقيدة للحرية ، وهى الحبس والسجن والأشغال الشاقة المؤقتة
والمؤبدة ... وقد تصيبه فى ماله ؛ كعقوبة الغرامة أو المصادرة • وقد
تحرمه من حقوق سياسية ، كالحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص
عليها فى المادة ٢٥ من قانون العقوبات ومن بينها الحرمان من القبول

فى أية خدمة فى الحكومة مباشرة او بصفة متعهد أو ملتزم أيا كانت اهمية الخدمة ، والحرمان من التحلى برتبة أو نيشان ، الى غير ذلك مما هو منصوص عليـــه فى المـــادة المذكورة . وقـــد تصيب العقوبة الجنائية الشخص فى شرفه واعتباره ، كالعقوبة المنصوص عليهـــا فى المـــادة ١٩٨ من قانون العقوبات ، وهى الأمر بنشر الحكم الصـــادر بالعقوبة فى الصحف .

أما العقوبات التأديبية فهى مشتقة من نظـــام الوظيفة ، لهـــذا فهى — بحسب الأصل — تصيب الموظف فى نطـــاق وظيفته ومزاياها القانونية فحسب .

والرأى عندى أن العقوبتين الجنائيـــة والتأديبية ، كلتاهما أذى يصيب الشخص فى حياته أو مقومات حياته ، وقد يصيبه فى حريته ، أو فى حقـــوقه العـــامة ، أو ماله .... وان اختلف نوع الأذى ، ومقداره ، فى كل من العقوبتين ، الى حد ما .

وقد سبق أن رأينا ذلك ، فيما يتعلق بالعقوبة الجنائية . وهو متحقق أيضا فى مجال العقوبة التأديبية : ذلك أنها أذى أو ضرر يحيق بالشخص فى مقومات حيـــاته . وهـــذا الأذى — وان يقع أصـــلا فى المجال الوظيفى — الا أنه ينعكس بظله وأثره بالنســـبة للعـــامل ، فى مرآة حياته الخاصة .

كما أن العقوبة التأديبية ، قـــد تصيب الشخص فى حقـــوقه العـــامة ، كعقوبة الفصـــل أو العزل التى تحرم الشخص من حقه فى الوظيفة ، وما يترتب على ذلك من حرمانه مستقبلا من التعيين فى أية وظيفة عامة أو بالقطاع العام الا بعد مدة لا تقل عن أربع سنوات من تاريخ هذه العقوبة وذلك طبقا للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمـــادة ١٥ من نظام العاملين فى القطاع العام . وظاهر أن تلك العقوبة البالغة القسوة تصيب الشخص فى مقدرات حياته ، ويبدو

أثرها عاتيا فى المجتمعات التى يضيق فيهـا مجال العمـل فى القطاع الخـاص .

كما أن العقوبة التأديبية ، قـد تلحق الشخص فى حريته مثـل عقوبة الفصـل . فهى — كما سلف البيان — تقيد حريتـه من حيث امكانية الالتحاق بأية وظيفة عامة أو بالقطاع العام الا بعد انقضـاء المدة التى نص عليها القانون .. وكذلك الشأن بالنسبة لعقوبة الوقف عن العمل : فهى اقصاء — وان كان مؤقتا — عن ولاية الوظيفة ، وقيد على حرية الموظف فى العودة اليها قبل انقضاء مدة هذه العقوبة .

ومن العقوبات التأديبية ، ما ينـال الحقوق المـالية للموظف ، كالخصم من الأجر ، والحرمان من نصف العـلاوة الدورية ، وتأجيل الترقية — وقد تنفذ العقوبة التأديبية على المـال الخاص للشخص ، مثل عقوبة الغرامة التى توقع على الموظف الذى انتهت خدمته ، طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٩١ من نظام العاملين فى القطاع العام ، كما أشرنا من قبل .

ومن هذه العقوبات التأديبية ما يمس اعتبـار الموظف كعقوبات الانذار والتنبيه واللوم ، والخفض الى وظيفة فى الدرجـة الأدنى ، طبقـا للمادة ٨٠ من نظام العـاملين المدنيين بالدولة والمـادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام .

٧ — من حيث الطابع الشخصى للعقوبة :

يذهب بعض الفقـه الى القول بأن الطابع الشخصى يغلب على العقاب الجنـائى الذى ينظر أساسا الى شخص المتهم : فالقـاضى الجنائى يتأثر فى قضائه بالعناصر الشخصية . فهو لا ينظر الى العمل الاجرامى فحسب ، وانما يدخل فى تقديره واعتباره عنـاصر شخصية المتهم من حيث ذكائه ، وحريته فى التصرف ، وحسن نيته أو سوئها أما العقـاب التأديبى ، فيغلب عليـه الطابع الموضوعى : فالسـلطة التأديبية تنظر أساسا الى الفعل موضوع المؤاخذة .

ويذهب فريق آخـــر من الفقه ، الى عكس ذلك • اذ يرون أن العقوبات الجنائية توقع على الكافة ، دون ما نظر الى شخص مرتكب الجريمة • أما العقوبات التأديبية ، فان الشارع يغاير فى أنواعهـــا بالنظر الى طبيعة الوظيفة ومكانة شاغلها •

والحقيقة فى هــذا الخصوص ان الطابع الشخصى يراعى لدى تقــدير العقوبة فى المجالين الجنائى والتأديبى :

فالعناصر الشخصية للمتهم مثل حداثة ســنه أو كبره ومقــدار ذكائه وقدرته على التصرف وحسن نيته أو سوئها أى توافر العمد فى ارتكاب الجريمة أو عدم توافره ونقاء صفحة المتهم أو كونه عائدا••• كل هذه الأمور أو العناصر تدخلها السلطة الجنائية ــ كما تدخلهــا السلطة التأديبية ــ عند وزن العقوبة تشــديدا أو تخفيفــا • وهو ما سنشرحه تفصيلا لدى حديثنا عن الظروف المخففة أو المشـــددة للعقوبة • وانه ، ولئن كان المشرع قد أفرد بعض العقوبات التأديبية لكبار العــاملين أو لبعض الطوائف من العــاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصـــة فان المرد فى هـــذا ، الى اعتبارات قدرها المشرع ذاته ، ولكن هذا لاينفى وجود العنصر الشخصى ــ الى جانب العنصر الموضوعى ــ لدى تقدير العقوبة التأديبية ••• ســواء كان المتهم من كبار العاملين أو من صغارهم وســـواء كان من العـــاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام ، أو كان من احـــدى الطوائف التى تخضع فى تأديبها لنظام خاص •

٨ ــ من حيث كون العقوبة جزاء ، وليست تعويضا :

ان العقوبتين الجنائية والتأديبية ، تتشابهان فى هــذا • فكلتاهما لا يقصد بها التعويض كما هو الحال فى المسئولية المدنية ، وانما توقع كل منهما بوصفها جزاء يستهدف ردع الجــانى أو المخالف ، وزجر غيره ــ كما سلف بيانه •

٩ — من حيث رد الاعتبار ومحو العقوبة :

ان العقوبة الجنائية تخضع لنظام رد الاعتبار ، كما تخضع العقوبة التأديبية لنظام المحو . وكلا النظامين يهـــدف وينتهى الى اعتبار العقوبة كأن لم تكن .

١٠ — من حيث مجال كل من العقوبتين — الجنائية والتاديبية — وســببها والسلطة المختصة بتوقيعها :

ان العقوبة الجنــائية توقع بسبب جريمــة جنــائية تختلف فى مقوماتها وأوصافها عن الجريمة التأديبية التى توقع من أجلها العقوبة التاديبيـــــة .

كما أن السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الجنائية ـ وهى المحاكم الجنائية ـ تختلف عن السلطات المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية . فالعقوبة الأخيرة قد تصدر من السلطة التأديبية الرئاسية أى الادارية أو من المجالس أو المحاكم التأديبية .

ويترتب على هذا الاختلاف أن توقيع عقوبة جنائية لا يحول دون توقيع عقوبة تأديبية عن ذات الواقعة ، وذلك لاختلاف تكييف هـــذه الواقعــة فى المجالين الجنائى والتأديبى ، وكذلك اختلاف العقوبة فى المجالين . والعكس صحيح ، فتوقيع عقوبة تأديبية لا يمنع توقيع عقوبة جنـــائية ولا يعتبر ذلك ازدواجا للعقوبة . وهو ما سنوضحه فى دراســـتنا .

كما أن البراءة الجنائية ، لا تستتبع حتما البراءة من الناحية الادارية أو التأديبية ، وذلك لاختلاف أركان وأوصاف الجريمــة فى المجالين الجنائى والتأديبى . فما لا يعتبر جريمة جنائية ، قد تشكل جريمــة تأديبيـــة(١) .

---

(١) راجع فى تفصيل ذلك : كتاب المسئولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العـــام .

الفصل الثالث

موانع العقاب

عوارض المسئولية التأديبية وموقع موانع العقاب من هذه العوارض (١) :

١١ — ان المقرر أن الجريمة التأديبية — كالجريمة الجنائية — لا تقوم الا اذا توافرت أركانها الثلاثة وهى : —

الركن الشرعى . والركن المادى . والركن المعنوى(٢) .

فاذا انعدم ركن منها : لم تقم الجريمة ، وبالتالى فلا مسئولية ولا عقاب . أما اذا تكاملت الأركان : فقد قامت الجريمة وحقت المسئولية والعقوبة .

هذا هو الأصل ، ومع ذلك فقد تقوم أسباب ترفع عن الفعل ذاته — فى الظروف التى تم فيها — صفة الجريمة ، وتجعله فعلا مباحا وهى « أسباب الاباحة » . كما تسمى أيضا « الأسباب المادية لعدم المسئولية » لأن العدم يرد على صفة الفعل ذاته وماديته وليس على مجرد صفة أو حالة شخصية متعلقة بالفاعل .

ومن جهة أخرى قد تقوم الجريمة ولا يتوافر سبب من أسباب الاباحة : ورغم ذلك تمتنع مسئولية الفاعل : فقد توجد أسباب شخصية متعلقة بالفاعل تمنع مسئوليته . لذلك تسمى هذه الأسباب « موانع المسئولية » أو « الأسباب الشخصية لعدم المسئولية » .

---

(١) راجع فى تفصيل ذلك — كتابنا « المسئولية التاديبية والجنائية ، للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

(٢) كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

ومن جهة ثالثة قد تقوم الجريمة ولا يوجد سبب من أسباب الاباحة أو مانع من المسئولية ومع ذلك ينهض أحد الأسباب التى تمنع العقاب وتسمى هذه الأسباب « موانع العقاب » .

ويتضح من هذا أن « موانع العقاب » تفترض — كما أشرنا — عدم قيام سبب للاباحة أو مانع للمسئولية ، ومع ذلك ، يرى الشارع أن دواعى المصلحة العامة تقضى بعدم العقاب .

وظاهر أن موانع العقاب ، تتفق مع موانع المسئولية ، من حيث الصفة الشخصية[1] . أى أنها تتعلق بشخص الفاعل دون أن تجرد الفعل ذاته من الصفة غير المشروعة . ولهذا فلا يستفيد من هذه الموانع الا من قام به مانع منها .

كما تتفق أيضا موانع العقاب ، مع أسباب الاباحة وموانع المسئولية من ناحية أن العقاب لا يوقع فى أى منها : ولهذا فان البعض ، يدخل كل هذه الأسباب والموانع — تجوزا — فى موانع العقاب ، بالمعنى الواسع[2] . بل ان المشرع ذاته قد ينص أحيانا بعبارة : « لا عقاب ... » وهو يعنى « لا مسئولية ... »[3] .

وقد نص المشرع صراحة ، على اعفاء العامل من الجزاء التاديبى فى بعض نظم العاملين ، متى تحققت الأسباب التى استوجبها .

فقد نص المشرع فى الفقرة الثانية من المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨على أنه: « ولا يعفى العامل من الجزاء ، استنادا الى أمر صادر اليه من رئيسه

---

(١) وفى هذا تختلف عن أسباب الاباحة .

(٢) راجع فى هذا ، كتابنا المسئولية التأديبية والجنائية . « سالفة الذكر » .

(٣) د. محمد مصطفى القللى ، فى المسئولية الجنائية ، طبعة ١٩٤٨ ، ص٢٣٧ — د. السعيد مصطفى السعيد ، فى الأحكام العامة فى قانون العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ص ٤٥٤ .

الا اذا أثبت ان ارتكاب المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب بذلك صدر اليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابه الى المخالفة . وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده »(١) .

وقد ردد المشرع هذا النص أيضا فى الفقرة الثانية من المادة ٨٠ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٧٨ لسنة ١٩٧٨(٢) .

ويلاحظ أن المشرع وان عبر بعبارة : « ولا يعفى العامل من الجزاء .. » الا أن الحال ، ليس مجرد اعفاء من الجزاء أو العقوبة ، لان هذا يفترض أساسا — كما أسلفنا — قيام الجريمة ، وتوافر أركان المسئولية التأديبية التى لا تقوم الا اذا كان للعامل حرية الاختيار .

لذلك ، وما دام ان العامل فى حالتنا هذه حسبما جاء بالنص ، لا اختيار له فى أداء العمل الذى اعتبر مخالفة ، وانما أداه بمقتضى الالتزام القانونى المفروض عليه بنص التشريع ، ومن ثم فلا تنهض فى حقه المسئولية التأديبية اصلا . وبالتالى يمتنع العقاب ، لانعدام المسئولية . ومن ثم فان المراد بالعبارة سالفة الذكر هو انعدام المسئولية ، وليس مجرد الاعفاء من العقوبة التأديبية .

وقد سبق أن ألمعنا الى أن المشرع ذاته حتى فى قانون العقوبات قد يعبر بعبارة : « لا عقاب ... » وهو يعنى : « لا مسئولية » .

---

(١) وهذا الحكم ، كان منصوصا عليه فى المادة ٥٩ من النظام الأسبق لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم نص عليه ايضا فى المادة ٥٥ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والذى حل محله نظامهم الحالى المشار اليه فى المتن .

(٢) وكان منصوصا على ذلك ايضا فى المادة ٥٧ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم فى المادة ٤٦ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ الذى حل محله نظامهم الحالى .

مثال ذلك ، ما ورد فى المـادتين ٦١ ، ٦٢ من قانون العقوبات ، فقد نص فيهما على : « لا عقاب » مع أن المقصود هو « لا مسئولية »(١). وتعبير المشرع على هذا الوجه مرده الى أن العقاب هو النتيجة النهائية لامتناع المسئولية(٢) .

١٢ — الشروط اللازمة فى هـذه الحالة ، لامتناع مسئولية العامل ، وعدم توقيع جـزاء عليـه :

المفروض فى هذه الحالة ، أن الفعل الذى أتاه العـامل ، يشكل مخالفة تأديبية . ولكنه مع ذلك ، يعفى من المسـئولية التأديبية ومن الجزاء عنها ، متى توافرت الشروط التالية :

١ — أن يكون ارتكاب العامل المخالفة ، تنفيذا لأمر كتـابى صادر اليه من رئيسه . ومن ثم فانه يلزم ، لانتفاء مسئولية العامل ، أن يكون العمل الخاطىء الذى ارتكبه بأمر رئيسه .

ولا يكفى أن يكون هـذا الأمر ، شـفهيا بل يلزم ، كصريح النص : أن يكون كتابيا .

٢ — أن لا يشكل هذا الأمر ، جريمة جنائية : والا فان العـامل يسأل عن هـذه الجريمة مع رئيسـه ، مالم تتوافر الشروط المقررة لاعفائه من المسئولية الجنائية طبقا للمادة ٦٣ عقوبات(٣) .

---

(١) د. محمد مصطفى القللى ، المرجع السابق ، ص ٢٣٧ .

(٢) د. السعيد مصطفى السعيد ، المرجع السابق ، ص ٢٥٤ .

(٣) تنص هـذه المـادة على انه : « لا جريمة اذا وقع الفعل من موظف اميرى فى الحالات الآتيـة :

اولا : اذا ارتكب الفعل تنفيذا لأمر صادر اليه من رئيس وجبت عليـه طاعته او اعتقد انها واجبـة عليه .

ثانيا : اذا حسنت نيته ، وارتكب فعلا تنفيذا لمـا أمرت به القـوانين او ما اعتقد أن اجراءه من اختصاصه .

وعلى كل حال — يجب على الموظف أن يثبت انه لم يرتكب الفعل الا بعد التثبت والتحرى وانه كان يعتقد مشروعيته وأن اعتقاده كان مبنيا على أسباب معقـولة » .

ذلك أن طاعة الرؤساء ، لا ينبغى بأية حال أن تمتد الى الجرائم الجنائية وتسعها فى الوجوب [١] . وليس للمرءوس أن يطيع رئيسه فى أمر محرم ، وجرم يعلم هو أن القانون يعاقب عليه[٢] .

ومن ثم فلا يجوز للعامل أن يطيع رئيسه فى ارتكاب جريمة تزوير مثلا .

٣ — أن يكون العامل قد نبه رئيسه كتابة الى أن العمل المراد اجراؤه ، مخالف للقانون . ومن ثم فلا يكفى تذرع العامل بأنه نبه رئيسه شفاهة الى أن فى الأمر مخالفة . ذلك أن المشرع قد استلزم شرط الكتابة فى التنبيه . والعلة فى اشتراط الكتابة ، أن تكون القرينة قاطعة ، لا تقبل الجدل حول حصول التنبيه من عدمه . فضلا عن أن التنبيه المكتوب ، يحمل الرئيس على تفكير أكبر وخشية أكثر قبل أن يقدم على التصرف .

٤ — أن يأمره رئيسه بالتنفيذ ، رغم التنبيه ، وأن يكون هذا الأمر كتابيا فلا يكفى فى هذه الحالة أيضا أن يكون الأمر بالتنفيذ شفاها . بل يجب أن يكون مكتوبا ، كى يتدبر الرئيس الأمر قبل التصميم على تنفيذه رغم التنبيه بأنه مخالف للقانون ، ولقطع كل وسيلة للمجادلة فى اصداره هذا الأمر . وبالتالى فانه يتحمل وحده المسئولية دون العامل[٣] .

أما اذا لم يكن الأمر مكتوبا ، فان العامل يتحمل مسئولية التصرف . ويشترك معه فى ذلك ، رئيسه ، متى ثبت أنه قد أصدر الأمر فعلا وان كان غير مكتوب[٤] .

---

(١) نقض ١٩٢٦/٦/١١ المحاماة س ١ رقم ٥٢٦ .

(٢) نقض ١٩٢٩/٤/١١ موسوعة جندى عبد الملك ، ص ١٤ه .

(٣) أ.ع ١٤٦٢ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٥/٨ ، س ١٠ ص ١٢١٩ ب ١١٦ .

(٤) ذات الحكم المشار اليه فى الهامش السابق .

(١٣) ليس للمرءوس ان يخالف ما استقر عليه رأى رئيسه ، ما دام قــد اتبع ما نص عليه المشرع لمنع مسئوليته على النحو المشار اليه •

بل يجب على المرءوس أن يصدع بأمر رئيسه وينفذه • فقــد أصبحت الطاعة واجبة ، بعد ان خرجت المســألة من البحث الى دور التنفيذ(١) ، اذ لو ترك الأمر للموظف يختار ما يشاء من أعمال يرتاح اليها ويرفض منها ما يرى انه لا يتفق مع ما يجب أن يكون وفقــا لتقديره ، لاختل النظام الوظيفى وتعرضت المصلحة العامة للخطر • وقــد تكفل المشرع بحماية العامل فى مثل هذه الحالة كما أوضحنا ، بأن نقل المسئولية — فى حالة ثبــوت المخالفة — الى رئيسه مصــدر الأمــر(٢) •

(١٤) اثر العاهة العقلية ، الطارئة بعد المخالفة ، على العقوبة :

ان هذه العاهة ، حتى لو بلغت حــد الجنون وفقــد الادراك ، لا أثر لها فى المسئولية الجنائية ، أو التأديبية • وانمــا يقتصر أثرها على اجراءات التحقيق أو المساءلة ، أو على تنفيذ بعض العقوبات ، اذا حدثت العاهة بعد توقيع العقوبة(٣) •

فقد نصت المــادة ١/٣٣٩ من قانون الاجراءات الجنــائية على أنه : « اذا ثبت أن المتهم غير قادر على الدفاع عن نفسه بسبب عاهة فى عقله طرأت بعد وقوع الجريمة يوقف رفع الدعوى عليه أو محاكمته حتى يعود الى رشده » •

وهذا النص وان ورد فى قانون الاجراءات الجنــائية ، الا أنه يطبق فى المجال التأديبى لأنه يمثل أصلا من الأصول العــــدالية فى الاجراءات العقابية سواء كانت جنائية أو تأديبية •

---

(١) ق.أ ٧٨٨ لسنة ٥ ق ١٩٦٣/٦/٢٤ ، س ٧ ص ١٧٤٧ ب ٨٤٨ •

(٢) أ.ع ١٢٦٣ لسنة ١٠ ق ١٩٦٨/٣/٢ ، س ١٣ ص ٦٣٧ ب ٨٤٠ •

(٣) انظر ، فى المجال الجنائى ، د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٣٥ ب ٣٣٨ •

ومن ثم فلا تجوز مواصلة السير فى اجراءات مساءلة العامل المتهم ، او محاكمته وانما توقف هذه الاجراءات الى أن يعود رشده اليه[1] .

اما فيما يتعلق بتنفيذ العقوبة التاديبية التى وقعت قبل اصابة العامل بالعاهة العقلية :

فهذه اما أن تكون عقوبة معنوية كالانذار أو التنبيه ، أو اللوم . ومن ثم فاذا كان العامل لم يعلم بها قبل اصابته بالعاهة العقلية فلا وجه لتنفيذها عليه الا بعد عودته الى رشده — وكذلك الشأن بالنسبة لعقوبة الوقف عن العمل ، اذ لا يمكن تنفيذ هذه العقوبة وهو مصاب بالعاهة المذكورة .

أما العقوبات المالية ، كالخصم من المرتب ، أو الحرمان من نصف العلاوة أو تاجيل الترقية ، أو خفض الأجر أو خفض الوظيفة ، وكذلك عقوبة الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة فهذه كلها يمكن اتخاذ اجراءات تنفيذها[2] . ويكون له الحق — عند عودته الى رشده — أن يطعن عليها اداريا أو قضائيا ، وفقا للقانون ، وفى المواعيد المقررة . فما دامت العاهة العقلية قد حدثت بعد صدور القرار أو الحكم بالعقوبة التأديبية ، فانه يترتب على ذلك وقف سريان ميعاد

---

(١) على أن الوقف لا يشمل جميع الاجراءات — وعلى هذا نصت المادة ٣٤٠ من قانون الاجراءات الجنائية ، فقد قضت بان ايقاف الدعوى لا يحول دون اتخاذ اجراءات التحقيق التى ترى سلطة التحقيق انها مستعجلة أو لازمة . والمقصود بذلك ، الاجراءات غير المتصلة بشخص المتهم والتى قد لا تتحقق الفائدة منها اذا اجلت حتى يعود المتهم الى رشده ، كالمعاينة وانتداب الخبراء والتفتيش وسؤال الشهود — وهو ما نرى تطبيقه ايضا فى المجال التاديبى .

(٢) هـذا فى المجال التـاديبى وهو يتسق وما هو مقرر فى المجال الجنائى . ذلك أن العقوبات الجنائية التى توقف تنفيذها بسبب العاهة العقلية الطارئة بعد ارتكاب الجريمة ، هى العقوبات المقيدة للحرية طبقا للمادة ٤٨٧ من قانون الاجراءات الجنائية . أما العقوبات المالية فلا توقف لأن تنفيذها لا يقتضى اجراء ضد شخص المحكوم عليه — راجع فى تفصيل ذلك : د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٢٦ .

التظلم أو الطعن فى هـــذه العقوبة حتى يعود العـامل المجازى الى رشده ــ ويكون له أن يتخذ هذا الاجراء أو ذاك فى المدة البـاقية من الميعاد . ذلك أن العاهة المذكورة يترتب عليها وقف جميع المواعيد ، ومن بينها مواعيد التظلم أو الطعن .

وظاهر مما تقدم ، أن العاهة العقلية ــ الطارئة بعـد ارتكاب المخالفة أو الجريمة ، لا يترتب عليها ، سواء فى المجال الجنائى ، أو التأديبى ، امتناع العقاب قطعيا . وانما يترتب عليها فحسب مجرد وقف الاجراءات الجنائية أو التأديبية أو وقف تنفيذ بعض العقوبات . على النحو سالف البيان[1] .

(١٥) انعـدام المسئولية لمرض عقلى لا يحول دون استرداد المبـالغ المختلسـة :

ولهذا فقد قضى بأن براءة العامل مما نسب اليه لأنه كان فاقد الشـعور وقت ارتكاب الفعل ــ بسبب مرض عقلى ــ لا يحول دون استرداد المبالغ المختلسة . ويجوز فى هـــذه الحالة التنفيذ الادارى المباشر فى صورة خصم من مرتبه لاقتضاء هـذه المبالغ المستحقة للحـكومة[2] .

---

(١) ولهـذا فنحن لا نوافق على ما جاء بالمـادة ٨٧ من قرار السيد / مدير النيابة الادارية باصدار التعليمات العامة بتنظيم العمل الفنى بهـــذه النيـابة ، وذلك فيما نصت عليه المـادة المذكورة من جعل العاهة العقلية الراهنة الطارئة بعد المخالفة ، سببا من اسباب الحفظ القطعى للموضوع .

(٢) أ.ع ٩٦٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١١/١٥ ، س ١٥ ص ٤٠ ب ٥ .

الباب الثانى

المبــادىء العــامة التى يقــوم عليها الجزاء التأديبى

١٦ ـ تقسيم البحث :

ان ثمــــة مبــــادىء قانونية عامة ، يلزم توافرها فى العقوبة التأديبية • ونذكر فيما يلى ، طرفا من هذه المبادىء وهى : ـ

١ ـ شرعية العقوبة •

٢ ـ عدم ازدواج العقوبة عن الفعل الواحد •

٣ ـ شخصية العقوبة •

٤ ـ ملاءمة العقوبة للجريمة •

٥ ـ المركز الوظيفى الذى تقدر على أساسه العقوبة •

٦ ـ تسبيب العقوبة •

وسنشرح كلا من هذه المبادىء ، فى فصــل مستقل ، وذلك على النحو التالى •

الفصل الأول

مبدأ شرعيـــة العقوبة التأديبية (١)

١٧ ـــ تقسيم البحث :

سنتحدث فى هذا الشأن ، عن الهدف أو الحكمة من تقرير هذا المبدأ وضوابطه ، وأنه لا عقوبة الا بنص•ونوضح أداة انشاء العقوبة التـــأديبية • ونشــير الى أن مبـــدأ شرعيـــة العقـــوبة فى المجـــال التأديبى ، يختلف عنه فى المجال الجنائى ، وأن المشرع قد يحدد عقوبة تأديبية لفعل أو لنوع معين من الأفعال ، وأن الجهات الادارية قـــد تضع لوائح للمخالفات والعقوبات التأديبية تنفيذا للقانون ، فتحدد فى هذه اللوائح العقوبة التى توقع بالنسبة لكل نوع من تلك المخالفات• وسنوضح أنه ، يجب الالتزام بالنصاب المقرر لكل عقوبة وضوابطها ، كما يجب تفسير نصوص العقوبات التأديبية تفسيرا ضيقا ، وأن تكون آثار العقوبة شرعية ، وأن تسند العقوبة الى النظام القانونى الواجب التطبيق • ونشير فى النهاية الى عدم شرعية الجزاءات المقنعة •

وسنفرد لكل من هذه المسائل ، مبحثا خاصا ، على الوجه التالى :

المبحث الأول

الهدف من مبـــدأ الشرعية فى التجريم والعقاب وضوابط شرعية العقوبة التأديبية

١٨ ـــ بيـــــان ذلك :

ان مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة ، فى المجال التأديبى ، انمـــا يستهدف احاطة الشخص ، مقـــدما ، بالواجبات والالتزامات ، التى يترتب على مخالفتها انزال العقاب به ، وأن يحاط أيضا بما يمكن أن

---

(١) سبق أن فصلنا الحديث ، فى كتابنا ((**الجرائم التأديبية والجنائية**)) عن مبدأ شرعية هـــذه الجرائم فنحيل الى ما قدمناه فى هذا الخصوص •

يكون عليه هذا العقاب ، ليستبين الشخص مركزه ووضعه وليكون على بينـة من أمره (١) .

١٩ — ضوابط شرعية العقوبة التاديبية :

يلزم لشرعية العقوبة ، أن تتوافر فيها عدة شروط ، منهـا أن يكون منصـوصا عليها فى التشريع ، وأن تكون صادرة من الجهـة المختصة بتوقيعها ، وان تكون بعد اتباع الاجراءات ، وطبقا للضمانات المقررة قانونا ، بمعنى أن تنهض على أساس القواعد القانونية التى صـدرت فى ظلهـا(٢) ، وأن تكون قائمـة على الزجر لمرتكب الفعل ولغيره(٣) ، كما يلزم أن تكون العقوبة ، مناسبة للجريمة الصـادرة فى شأنها ، فان شابها غلو أو شطط ، وقعت باطلة(٤) — وسنفصل ذلك كله فيما يلى .

المبحث الثانى

لا عقـوبة الا بنص

(٢٠) من المقرر — وفقا للمادة ٦٦ من الدستور — أنه لا عقوبة الا بناء على قانون ، وهذا النص ينصرف الى العقوبات بصفة عامة ، سواء كانت جنائية أو تأديبية ، ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع بنص صريح (٥) .

فالعقوبات التأديبية ، وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية ، لا يسوغ أن تجد لها مجالا فى التطبيق الا حيث يوجد النص الصريح

---

(١) ج. فى ١٩٦٨/١١/٦ ، س ٢٣ ص ٣٤ ب ١٣ .
(٢) أ.ع. ، س ١٤ ص ٢١٩ ب ٢٨ .
— أ.ع ، س ١٢ ص ٥٤٩ ب ٥٥ .
(٣) أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب٣٣١ .
(٤) سنفرد لملاءمة العقوبة ، فصلا مستقلا فيما بعد .
(٥) أ.ع ١٣١١ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/٣/١٢ ، س ١١ ص ٥٣٢ ب٦٥ .
— ج. فى ١٩٦٥/٦/١٦ ، س ١٩ ص ٤١١ ب ١١٨ .
— ق.أ ٥٢٣ لسنة ٢ ، س ٣ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ .

عليها ، شأنها فى ذلك شأن العقوبات الجنائية . فكما أن هذه العقوبات، ترد قيدا على الحرية ، فكذلك العقوبات التأديبية وآثارها العقابية ، ترد قيـــدا على حقوق الموظف والمزايا التى تكفلهـــا له القوانين واللوائح (١) . وهذا يعنى أن السلطة التأديبية ، سواء كانت ادارية أو قضائية ، لا يمكنها أن تختار العقوبة التى تريد توقيعها الا من بين العقوبات التى حددها المشرع (٢) . وقد حدد المشرع هذه العقوبات بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة — فى المـــادة الثمانين من نظـــامهم الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

كما حدد المشرع العقوبات التأديبية — بالنســبة للعــاملين فى القطاع العام — فى المـــادة الثانية والثمـــانين من نظامهم الصـــادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وبالنسبة للعاملين ذوى الكادرات الخاصة ، حـــدد المشرع فى التشريعات المنظمة لهم ، العقوبات التى يجوز توقيعها عليهم : كقانون الشرطة ، والسلك السياسى ، ورجال القضاء والنيابة ....

ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية ، لم ينص عليها المشرع ولو كانت أخف من العقوبات المقررة ، حتى لو كان توقيعها بناء على رضاء من العامل فهذا الرضاء لا ينفى بطـــلان العقوبة ، لأن مركـــز الموظف والعقوبات التأديبية التى يجـــوز توقيعها عليه — من الأمور التى يحددها القانون ولا يجوز الاتفاق على خلافها .

ولهذا ، فقد قضت المحكمـــة الادارية العليـــا : ببطلان عقوبة خفض الدرجـــة التى تنطوى على خفض الكادر ، لأن خفض الكادر

---

(١) أ.ع ١٥٠٧ لسنة ٦ ق ١٩٦٣/١/١٣ ، س ٨ ص ٤٧٧ ب ٤٥ .
— أ.ع ١٣١١ لسنة ١٠ ق ١٩٦٦/٣/١٢ ، س ١١ ص ٥٣٢ ب ٦٥ .
(٢) ق.أ ١٢٦٢ لسنة ١٦ ق ١٩٦٤/٢/٣٠ (مجموعة الخمس سنوات) ص ٤٥٤ ب ٢٣٢ .

قوس من العقوبات التأديبيـــة التى حـــددها المشرع على ســبيل الحصر[1] .

المبحث الثالث

اداة انشاء العقــوبة التاديبية

(٢١) لقد أوضحنا أنه طبقا لنص المـادة ٦٦ من الدستور ، لاعقوبة الا بناء على قانون . وظاهر من هذا النص ، أنه لايستلزم أن تكون العقوبة ــ ولو كانت جنـــائية ــ مقررة « بقانون » بل كــل ما يطلبه هو أن تكون مقررة « بناء على قانون » وهو تعبير قصد عمدا لمواجهة الحالات التى يفوض الشارع فيها السلطة المكلفة بسن اللوائح التنفيذية ، لتحديد الجرائم والعقوبات ، كما هو الشأن فى المادة ٣٩٥ من قانون العقوبات[2] .

واذا كان هذا هو الحال بالنسبة للعقوبات الجنائيــة ، فأولى أن يكون فيما يتعلق بالعقوبات التأديبية . ومن ثم فانه يكفى لشرعية العقوبة ، أن تكون مستندة الى قانون ، ولو كانت مقررة بلائحـــة ، ما دامت هــذه اللائحة صادرة بناء على قانون يخول مصــدرها تلك السلطة .

ومؤدى هــذا ، ولازمه ، أنه لا يجوز انشـــاء أو ابتداع عقوبة تأديبية ، بنص فى لائحة لم تســتند الى قانون يجيز انشاء هــــذه

---

(١) ا.ع. ق ١٩٦٧/٦/١٧ ، س ١٢ ص ١٢٠٤ .
— ا.ع. ق ١٩٦٦/٣/١٢ ، س ١١ ص ٥٣٢ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ص ٩٢ ــ د. على راشد المرجع السابق ص ٤٣ .

العقوبة • كما لا يجوز للائحة أن تخالف أو تجاوز ، ما هو منصوص عليــه فى القــانون •

وبعبارة أخرى ، فان القانون اذا ما حدد العقوبات التــأديبية ، فلايجوز للائحة أن تضيف عقوبة أخرى أو تجاوز نطاق هذه العقوبات من حيث مداها وضوابطها المحددة لها • وانما تكون نصوص اللائحة ترديدا لأحكام القانون ، وبيانا له • ويجوز أن تحــدد كل عقوبة من هــذه العقوبات ، لنوع من المخالفــات الواردة باللائحـــة ، ما دام أن هــذا لا يتعارض مع نص فى القانون •

من ثم ، فاذا نص القانون مثلا على جزاء الخصــم من المرتب لمدة محددة ، فلايجوز للائحة التنفيذية أن تنص على هـــذا الجزاء بما يجاوز تلك المدة المحددة فى القانون •

المبحث الرابع

مبدأ شرعية العقوبة ، فى المجال التــأديبى ، يختلف عنه فى المجــال الجنــائى

(٢٢) ان المشرع — فى المجال الجنائى قد حــدد على ســبيل الحصر ، الجرائم والعقوبات الجنائية ، كما حــدد عقوبة معينة من هذه العقوبات لكل جريمة أو كل نوع من الجرائم المذكورة • وجعل السلطة التقديرية للقاضى ، محصورة فى نطاق الحدين الأدنى والأقصى العقوبة المقررة للجريمة •

أما فى المجال التأديبى ، فقد حدد المشرع على سبيل الحصر — العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها ، الا أنه لم يحــدد العقوبة الواجب توقيعها عن كل فعل أو عن كل نوع من الأفعــال أو الجرائم التأديبية • وانما ترك تقدير ذلك للسلطة التأديبية بحسب وزنها لدرجة

جسامة الفعل وما يستأهله من جزاء فى حدود النصاب المقرر قانونا(١) .

والسبب فى هذا ، يرجع الى حداثة النظام التأديبى ، وتنوع الوظائف وتعدد واجباتها . وبالتالى فلم يسع المشرع أن يحصر الأفعال التى تعتبر مخالفات لهذه الواجبات ، ومن ثم فلم يحدد الجرائم التأديبية على سبيل الحصر . وتبعا لذلك ، فانه لم يحدد عقوبة تأديبية لكل جريمة تأديبية ، وهذا هو الحال أيضا فى فرنسا(٢) .

ويلاحظ مع ذلك ، أن المشرع قد حدد — فى بعض التشريعات — عقوبة معينة ، لجريمة معينة أو لنوع معين من الجرائم . كما أنه نص أيضا فى بعض القوانين — كقانون العاملين المدنيين بالدولة ، وقانون العاملين فى القطاع العام — على أن تضع الجهات الادارية المختصة ، لوائح تتضمن أنواعا من الجرائم التأديبية ، والعقوبة التى توقع بالنسبة لكل منها ، شريطة أن تكون هذه العقوبة من بين العقوبات التى حددها القانون أصلا — وسنعود الى تفصيل ذلك ، فيما يلى .

المبحث الخامس

الاحوال التى يحدد فيها المشرع عقوبة تاديبية معينة ، لفعل او لنوع معين من الافعال

لقد أشرنا من قبل الى أن المشرع قد ينص على عقوبة معينة ، لجريمة أو لنوع معين من الجرائم التأديبية . وفى هذه الحالة ، تلتزم السلطة التأديبية بأن توقع هذه العقوبة المحددة ، عند ثبوت المخالفة ، والا وقع القرار أو الحكم الصادر فى هذا الشأن مخالفا للقانون .

---

(١) ع ١١٢٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٨ ، س ٨ ص ٢١٩ ب ٢٣ .
— ع ٥٦٣ لسنة ٧ فى ١٩٦١/١١/١١ ، س ٧ ص ٢٧ ب ٣ .
— ع ٨٧٥ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١/٤ ، س ٩ ص ٣٦٢ ب ٢٣ .
— ع ١٥١ لسنة ٣ فى ١٩٥٧/٦/١٥ ، س ٢ ص ١١٧٤ ب ١٢٣ .

(٢) ومع ذلك ، فان قلة من التشريعات — ومنها التشريع الايطالى — قد خصصت عقوبة تاديبية لكل جريمة تاديبية .

وتطبيقا لذلك ، فقــد قضى بأنه لئن كانت الســلطات التأديبية تترخص بحسب الأصل فى تقدير العقوبة المناسبة لمــا وقع من مخالفة فى حدود النصاب القانونى الا أنه متى حــدد المشرع العقوبات التى يجوز توقيعها على العاملين بالنسبة الى أنواع معينة من المخالفــات فان السلطات التأديبية تلتزم بمراعاة تلك القيــود والا كان قرارها مخالفا للقــانون([1]) •

ومثــال ذلك ، أن المــادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعــات ــ الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ ــ قد حددت العقوبات التأديبية التى يجــوز توقيعها على أعضاء هيئــة التدريس ثم نصت على أن « كل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس ، أو من شأنه أن يمس نزاهته ، أو فيه مخالفة لنص المــادة ١٠٣ ، يكون جزاؤه العزل » • ونصت المادة ١٠٣ المشار اليها على أنه : «لايجوز لأعضاء هيئة التدريس، اعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل » • ومن ثم فقد حدد المشرع عقوبة « العزل » لهذا النوع من الجرائم • وبالتــالى فاذا ثبتت الجريمة فى حق عضو هيئة التدريس ، فلا تملك السلطة التأديبية المختصة ([2]) الا أن توقع هذه العقوبة التى حددها المشرع بذاتها •

ومثــال ذلك أيضا القانون رقم ٤٦ لســنة ١٩٥٤ فى شأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمــة وشركات التوصية بالأســـهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ــ والمعدل بالقــانون رقــم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ــ والذى نص فى المــادة ٩٥ منه على فصــل الموظف من الخدمة اذا ثبت جمعه بين وظيفته العامة وبين الاشــتغال باحــدى

---

(١) أ.ع ٨٧٩ لســنة ٩ فى ١٩٦٧/٦/١٧ ــ أ.ع ١٣ لســنة ٩ فى ١٩٦٣/١١/٩ ، س ٩ ص ٢٥ ب ٣ •

(٢) والسلطة التأديبية فى هذه الحالة ، هى مجلس التاديب طبقــا للمــادة ١١٠ من القانون المذكور والتى قضت بأنه لايجوز فى جميع الأحوال عزل عضو هيئة التدريس الا بحكم من مجلس التأديب •

الشركات المساهمة (١) — واعمالا لأحكام هذا القانون ، فقد قضى بأنه ولئن كان للمحاكم التأديبية سلطة تحديد الجزاء المناسب بحسب تقديرها للذنب الادارى وجسامته وما يستأهله من عقاب فى حدود النصاب المقرر ، الا أن ذلك مناطه ألا يكون التشريع قد خص ذنبا اداريا معينا بعقوبة محددة اذ أنه فى مثل هذه الحالة يتعين على المحكمة التأديبية انزال ذات العقوبة المنصوص عليها قانونا . ولما كان المطعون عليه قد خالف حكم الفقرة الأولى من المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٤ فانه يقع تحت طائلة الجزاء الحتمى الذى لا مناص منه والمنصوص عليه فى الفقرة الثانية من هذه المادة وهذا الجزاء هو الفصل من وظيفته العامة (٢) .

وهذا المبدأ يسرى ، حتى بالنسبة للموظفين المكلفين ، كالمهندسين والأطباء المكلفين . فاذا اقترف أحدهم المخالفة التى حدد المشرع لها عقوبة الفصل أو العزل من الخدمة ، فلا مناص من توقيع هذه العقوبة حتى ولو كان المشرع قد حظر عليهم الاستقالة أو الانقطاع عن العمل أصلا — وسنفصل ذلك ، لدى الحديث عن عقوبة « الفصل الحتمى » ومدى وجوب توقيعها على أمثال هؤلاء المكلفين .

المبحث السادس

اللوائح الادارية لتحديد المخالفات ، والعقوبة التأديبية المقررة لكل نوع من هذه المخالفات

لقد نصت المادة ٨١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة — الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — على أن : « تضع السلطة

---

(١) يلاحظ أن هذا الحكم — او الحظر — لا يسرى بالنسبة للعمل فى شركات القطاع العام . وسنفصل ذلك فيما بعد .

(٢) أ.ع ١١٤٣ لسنة ١٠ ق ١٩٦٦/١/٨ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ . — أ.ع ١٧٦ لسنة ١٢ فى ١٩٦٨/٤/١٣ ، س ١٣ ص ٧٨٧ ب ١٠٥ .

المختصة[١] لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات، والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق .

ونصت المــادة ٨٣ من نظام العاملين فى القطاع العام ــ الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ــ على أن : « يضــع مجلس الادارة ، لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها،واجراءات التحقيق ، والجهة المختصة بالتحقيق ... » .

وقــد أشرنا ، من قبل ، الى أن من العسير ــ ان لم يكن من المستحيل ــ حصر المخالفات التأديبية . ولهذا فقد جرت الجهــات الادارية على أن تنص ــ فى لوائح المخالفات والجزاءات ــ على أهم المخالفــات وأكثرها شيوعا ووقوعا ، مع تحديد العقوبة لكل نوع من هــذه المخالفات ، فى حدود العقوبات المقررة .

ويلزم فى اللائحة التى تضعها الجهة الادارية لتحديد المخالفات والجزاءات المقررة لها مراعاة الضوابط الآتية : ــ

١ ــ ليس لهذه اللائحة أن تخــالف أى نص أو قاعدة مقررة فى نظام العاملين الصادرة تنفيذا له،والا وقعت باطلة فى هذا الخصوص ــ وقد سبق أن أوضحنا ذلك .

ومن ثم فليس لها مثلا أن تبتدع عقوبات جديدة غير منصوص عليها فى هذا النظام . أو أن تلغى حقا مقررا للعامل ، أو تمسه بطريق مباشر أو غير مباشر .

٢ ــ ليس للائحــة أن تخالف الأصــول القانونية العــامة ، أو الضمانات المقررة فى النظم الجزائية ، بصــفة عامة ، حتى لو لم يرد

---

(١) نصت المــادة الثانية من القانون المذكور على ان السلطة المختصة هى : (أ) الوزير . (ب) المحافظ بالنسبة لوحدات الحكم المحلى . (جـ) رئيس مجلس ادارة الهيئة العــامة المختص .

بهذه الأصول أو الضمانات نصوص خاصة فى التشريع لأنها مقررة أصلا فى ضمير العدالة ومستمدة منها ، فلا يسوغ العصف بها أو النيل منها .

مثال ذلك الضمانات المقررة لصالح التحقيق والمحاكمة وحقوق الدفاع .

٢٣ — لوائح المخالفات والعقوبات التاديبية ، تؤكد مبدا المشروعية :

ان اللوائح التى تصدرها الجهات الادارية — وفقا للقانون — لتحديد المخالفات التأديبية وعقوباتها — كلما أمكن ذلك — بنصوص صريحة ، تشكل جزءا من النظام القانونى للعاملين ، وتنطوى على ربط بين الجرم الادارى والعقوبة المحددة له ، على نحو ما هو مقرر فى قانون العقوبات (١) . وهو أمر يؤكد مبدأ المشروعية ، اذ يحاط العامل مقدما بالأوامر والنواهى التى يترتب على مخالفتها انزال العقاب به ، كما يحاط بمقدار العقوبة حتى يكون على بينة مما ارتكبه . وفضلا عما تقدم ، فان اصدار هذه اللوائح يحقق وحدة العقاب ، وعدم تناقضه أو تفاوته تفاوتا يذهب بهذه الوحدة ، كما يمنع المغالاة فى العقوبة(٢) .

٢٤ — لوائح المخالفات والعقوبات التاديبية ، لا يترتب عليها جمود التشريع :

فقد أسلفنا أن حصر المخالفات التأديبية أمر عسير — ان لم يكن مستحيلا — وفقا للرأى الغالب فى الفقه (٣) . ولهذا يجدر — بل يتعين — أن ينص فى هذه اللوائح على أن المخالفات الواردة بها ليست

---

(١) ج. فى ١٩٦٩/١٢/٣ ، س ٢٤ ص ١٤٦ ب ٤٢ .
(٢) ج. فى ١٩٦٨/١١/٦ ، ص ٢٣ ص ٣٤ ب ١٣ .
(٣) أما الرأى الآخر فيذهب الى أن حصر هذه المخالفات ممكن وان كان عسيرا .

على سبيل الحصر ، وأن للجهة الادارية الحق فى توقيع الجزاءات عن المخالفات التى لم يرد ذكرها فى اللائحة •

وبذلك لا يجمد التشريع التأديبى ، ولا يتخلف عن الاحاطة سلفا بكافة ما تتمخض عنه ظروف العمل الادارى من أمور تستأهل العقاب • فاللوائح سالفة الذكر ، انما ينص فيها على المخالفات التى تتكرر عادة من العاملين بالجهاز الادارى للدولة أو القطاع العام ، والجزاء على كل نوع منها •

ومن ثم يبقى لسلطة الادارية تجريم ما عدا ذلك من أفعال • كما تسترد حقها فى تقدير ما يناسبها من الجزاء بحسب تقديرها لدرجة جسامة هذه الأفعال وما تستأهله من جزاء . فى حدود النصاب القانونى المقرر لها • ولها أن تستهدى فى ذلك بالعقوبات المقررة للأفعال المشابهة والواردة فى اللائحة • ومن ثم لا تتهيأ للعاملين فرص الأفلات من العقاب فى الأحوال التى لا يكون منصوصا فيها على الجرائم التى يرتكبونها [1] •

وفضلا عن هذا ، فان هذه اللوائح لا تقيد أصلا ، المحاكم التأديبية ، سواء من حيث تعداد المخالفات وأوصافها وتكييفها ، أو من حيث الجزاء المناسب لها • وانما تظل لها سلطتها التقديرية فى بيان ما اذا كان الفعل يشكل جريمة تأديبية أم لا ، وتقدير العقوبة الملائمة من بين العقوبات المقررة قانونا •

٢٥ — مدى القوة الملزمة لائحة المخالفات والجزاءات التاديبية بالنسبة للجهة الادارية :

١ — تنص اللائحة ، عادة على تحديد عقوبة معينة لكل نوع من الجرائم أو المخالفات التأديبية : وقد أفتى مجلس الدولة ، بخصوص هذه الحالة ، بأن السلطة الادارية المختصة بتوقيع الجزاء ، تصبح مقيدة عند ثبوت المخالفة بتوقيع الجزاء المقرر لها فى اللائحة ، وتنحسر

---

(١) ج. ف ١٩٦٨/١١/٦ ، س ٢٣ ص ٣٤ ب ١٣ .

عنها السلطة التقديرية فى اختيـــار الجزاء المناسب من بين الجزاءات المقررة فى القانون(١) • ومن ثم فلا يجوز للجهة الادارية أن تخالف هذه اللائحة ، فى التطبيق الفردى ، ما دامت قائمة لم تعدل أو تلغى ، وهـــذا مبدأ مسلم فى جميع القواعد القانونية العامة ، سواء كان قانونا أو لائحة ، اذ لا يجوز حتى لمن صدرت عنه هذه القواعد أن يخالفها عند تطبيقها ، وان كان له أن يعدلها أو يلغيها • ولكن لا يجوز له مخالفتها، قبل تعديلها أو الغائها(٢) •

ومقتضى كون اللائحة ملزمة للجهة الادارية ، أنه لا يجوز لهذه الجهة أن تنزل بالعقوبة — التى لا تدخل فى اختصاصها أصلا — الى ما دون الجزاء المقرر للمخالفة فى اللائحة بحيث يصبح توقيع الجزاء من اختصاصها : فلا يجوز — مثلا — لرئيس مجلس الادارة أن يوقع عقوبة الخصم من المرتب ، بخصوص مخالفة مقرر لهـــا فى اللائحـــة عقوبة الفصل من الخدمة ، كى ينتقل اليه الاختصاص بتوقيع العقوبة بدلا من المحكمة التأديبية ، فهـــذا يعتبر تحايلا على الاختصاص ، وخروجا على أحكام اللائحة(٣) •

٢ — قـــد تضع اللائحة حدا أقصى للعقوبة التأديبية عن المخالفـــة دون أن تعين الحد الأدنى :

وبخصوص هذه الحالة ، أفتى مجلس الدولة بأن يخلى للجهـــة الادارية تقدير ظروف كل مخالفة ، والآثار المترتبة عليها • فيتراوح تقديرها للعقوبة عليها بين الاعفاء من العقاب كلية ، أو توقيع احـــدى العقوبات التى نص عليهـــا المشرع مادامت لا تجاوز الحـــد الأقصى المحـــدد للمخالفـــة فى اللائحة (٤) •

---

(١) ج ف ١٩٦٩/١٢/٣ ، س ٢٤ ص ١٤٥ ب ٤٢ •

(٢) ولا يجوز أن يعدلها بمناسبة تطبيقها على حالة معينة ، بهـــدف الوصول الى غرض معين ، أو بدافع شخصى ، والا فقد هـــذا التعـــديل شرعيته ووقع مخالفا للقانون •

(٣) الفتوى المشار اليها فى الهامش السابق •

(٤) ج• ف ١٩٦٨/١١/٦ ، س ٢٣ ص ٣٤ ب ١٣ •

٣ — يلاحظ أن المخالفة اذا ما اقترنت بظروف مشددة ، تستوجب عقوبة أشد ، ولم ينص على هذه الظروف فى اللائحة ، فان المخالفة على هذا النحو قد تشكل مخالفة أخرى غير منصوص عليها ، فتسترد الجهة الادارية سلطتها فى تقدير العقاب المناسب لها ، فى نطاق العقوبات التأديبية المقررة قانونا .

٤ — بالنظر الى أن هذه اللوائح انما تقيد الجهة الادارية وحدها ، دون المحكمة التأديبية . فان لهذه الجهة أن تتنزل عن سلطتها فى توقيع العقاب ، وتحيل المتهم الى المحكمة التأديبية المختصة التى يكون لها توقيع العقوبة المناسبة — فى نطاق القانون — دون التزام بالعقوبة المقررة فى اللائحة . كما يجوز — بداهة — للمحكمة ، أن تقضى ببراءة المتهم مما نسب اليه .

٢٦ — عدم تقيد المحاكم التأديبية ، بلوائح المخالفات والجزاءات الصادرة من الجهات الادارية :

وقد ألمعنا الى ذلك ، فيما تقدم . فهذه المحاكم لا تلتزم باللوائح المذكورة . فيما يتعلق بالجزاء المحدد بها للمخالفة . كما أن تلك المحاكم ، قد ترى أن الفعل المنسوب الى المتهم لا يشكل المخالفة المنصوص عليها فى اللائحة أو المحددة له العقوبة الواردة بها ، وأنه يشكل مخالفة أخرى أقل أو أشد ، أو أنه لا يشكل مخالفة . ومن جهة أخرى ، قد تقضى المحكمة بالبراءة ، لعدم صحة التهمة أو لعدم ثبوتها ، أو لعدم كفاية الأدلة . وحتى اذا ثبتت التهمة ، من حيث قيامها وصحة تكييفها القانونى ، فان المحكمة التأديبية لا تلتزم حتما بتوقيع العقوبة المحددة لها فى اللائحة المذكورة ، بل قد ترى المحكمة توقيع عقوبة أخرى من بين العقوبات التأديبية التى حددها المشرع وذلك بالنظر الى ظروف المخالفة والاعتبارات المتعلقة بها أو

يمرتكبها(١) • ويرجع عدم التزام المحاكم التأديبية بهذه اللائحة ، أن هذه المحاكم انما تستمد مطلق سلطتها من القانون ذاته ، وما حدده من جزاءات • ولا يجوز بلائحـة صادرة من جهـة ادارية أن تقيـد اختصاص تلك المحاكم المخول لها وفقا للقانون ، سيما وأن اللوائح المشار اليها قد تتعدد وتتباين ، لصدورها من جهات مختلفة ومتعددة •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن اللائحة الداخلية لهيئة البريد فى شأن تحديد الجزاء عن بعض المخالفات ، وان كانت تلزم الهيئة لدى توقيعها الجزاء ، الا انها لا تقيد المحكمة التأديبية لدى عرض الدعوى التـأديبية عليها ؛ وانما تترخص المحكمـة فى وزن العقـوبة فى حدود العقوبات الواردة فى القانون (٢) •

كما قضى بأن لا وجه لدفع المتهم بالقول بأنه كان يجب أن توقع عليه العقوبة المقررة فى اللائحة الداخلية للهيئة ، دون احالته الى هذه المحكمة — لا وجه لذلك ، فهذه اللائحة وان كانت تقيد الجهة الادارية اذا ما تصدت هى لتوقيع الجزاء الا أنها لا تمنع من احالة العامل الى المحكمة التأديبية ، وفى هذه الحالة لا تتقيد هذه المحكمة بفئات العقوبات الواردة باللائحة ؛ بل تستقل بوزن العقوبة فى حدود النصاب المقرر قانونا (٣) •

المبحث السابع

نطـاق العقـوبة ، وضوابطها

لا يكفى لشرعية العقوبة التأديبية ، أن تكون من بين العقوبات التى قررها المشرع • بل يجب — فضلا عن ذلك — أن تكون فى النطاق

---

(١) هناك رأى فى الفقـه يرى أن من العـدالة أن تتقيد المحـاكم التأديبية بهـذه اللائحة من حيث العقوبة المحددة لكل نوع من أنواع المخالفات (د. محمد عصفور ، فى شرح نظام العاملين فى القطاع العام ، ص ٢٤٣) •

(٢) ت. المواصلات ١٨٨ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/٤/٢١ •

(٣) ت. المواصلات ٢٥٤ لسنة ١٢ فى ١٩٧٠/٤/٧ •

الذى رسمه المشرع بالنسبة لكل من السلطات التأديبية ، من حيث مقدار العقوبة وضوابطها والنطاق الزمنى لتوقيعها • مثال ذلك ، أن المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، قد رسمت النطاق القانونى الذى يجب التزامه بالنسبة للعقوبات التى يجوز توقيعها على هؤلاء العاملين : فنصت فيما يتعلق بجزاء الخصم من الأجر ، على أن يكون لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه • كما نصت المادة ٨٢ من النظام المذكور على أن لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، توقيع هذا الجزاء بما لا يتجاوز ثلاثين يوما فى السنة • وبحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما • وللوزير — أو المحافظ ، أو رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة — توقيع هذا الجزاء ، بما لا يجاوز ستين يوما فى السنة الواحدة • كما نص المشرع فى المادة الثمانين ، السالفة الذكر ، على أن « جزاء تأجيل موعد استحقاق العلاوة » لا يجاوز ثلاثة أشهر • ونص على جزاء « الحرمان من نصف العلاوة الدورية » وبالتالى فلا يجوز الحرمان من كامل العلاوة كجزاء تأديبى • ونص أيضا على جزاء « الوقف عن العمل » لمدة لا تجاوز ستة أشهر ، مع صرف نصف الأجر ، ومن ثم فلا يجاوز الوقف هذه المدة ، أو أن يكون بدون أجر كامل • وطبقا لهذا النص أيضا — أى نص المادة ٨٠ — فان جزاء تأجيل الترقية ، عند استحقاقها ، لا يصح أن يكون لمدة تزيد على سنتين • كما لا يصح بالنسبة لجزاء خفض الأجر ، أن يجاوز علاوة واحدة • وفيما يتعلق بعقوبة « خفض الوظيفة » فقد حددها المشرع بأن تكون الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة وبالتالى فلا يجوز أن يكون الخفض أكثر من هذا •

وقد نص المشرع على نطاق لهذه العقوبات التأديبية ، وضوابطها ونطاق كل منها ، والسلطات المختصة بتوقيعها ، فى المواد ٨٢ ، ٨٣ ، ٨٤ من نظام العاملين فى القطاع العام •

المبحث الثامن

وجوب تفسير نصوص العقـوبات التاديبية ، تفسيرا ضيقا

وهذا أمر مسلم فى جميع المجالات العقابية ، سواء كانت تأديبية أو جنائية • ومن ثم فانه يلزم — بالنسبة للعقوبات ، بصفة عامة — أن نقف بها عند حدود النص الذى يحددها(١) •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليـا : — « ان العقوبات التأديبية وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية ، لا يسوغ أن تجد لها مجالا فى التطبيق الا حيث يوجد النص الصريح ، شأنها فى ذلك شأن العقوبات الجنائية • ذلك أن هذه العقوبات الجنائية هى قيد على الحريات ، وكذلك العقـوبات التأديبية وآثارها فهى قيـد على حقوق الموظف وعلى المزايا التى تكفلها له القوانين واللوائح • ومن ثم فلا محل لاعمـال أدوات القيـاس أو الاستنباط ، والا فان جاز ذلك لمـا وجد حد يمكن الوقوف عنده : اذ يسوغ للمحكمة فى هذه الحالة — على سبيل المثال — أن تحكم على الموظف بالوقف عن العمـل مدة سنة بدون مرتب ، فى حين أن المـادة ٨٤ (من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة) تقضى بأن لا تزيد مدة الوقف عن ثلاثة شهور (٢) ، ثم يقـال بعـد ذلك ان المحكمة كانت تملك الحكم بالعزل فيجوز لها من باب أولى أن تحكم بوقفه عن العمـل بدون مرتب لمدة سـنة » (٣) •

---

(١) ج• فى ١٩٧١/٦/٢٣ ، س ٢٥ ص ١١ ع ب ١٣٦ •

(٢) اما النظام الحالى للعـاملين المدنيين بالدولة فينص فى المـادة ٨٠ على أن الوقف عن العمل — كعقوبة — يكون لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر . كما نصت على ذلك أيضا المـادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام .

(٣) أ•ع ٥٠٧ لسنة ٦ فى ١٩٦٣/١/١٣ ، س ٨ ص ٤٧٧ ب ٤٥ •

وظاهر ان خطورة القول بالقياس فى العقوبات ، تكمن فى عــدم وجود حد يمكن الوقوف عنده •

ومع هــذا فمن الأحكام ما خرج على هــذا الأصل :

فقــد ذهب حكم الى جواز تطبيق بعض العقوبات الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، على عمــال اليومية المطبق عليهم كادر العمال[١] •

وقد رأى بعض الفقه أن هذا الحكم يقوم على حكمــة تبرره ، وهى التوصل الى تدرج الجزاءات بالنسبة الى العمال ، وهو ما حققه بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٣٤ لســنة ١٩٦٠ بشأن قواعد تأديب عمال اليومية الحكوميين [٢] •

ويقول البعض ان هذا الحكم ، وان كان محل نظر ، الا أنه فى حقيقته يساير ما جرى عليــه العمل فى مختلف الجهــات الحكومية آنذاك ، كما أنه يعالج قصور التشريع[٣] •

وقد رأى بحق ، جانب آخر من الفقه أن هذا الحكم ، لا يتسق والتطبيق الصحيح لمبدأ شرعية الجزاء التأديبى • فهذا المبدأ لا يقر اخضاع طائفة من الموظفين لجزاءات واردة فى النظام القانونى لطائفة أخرى ، بحجة أن هــذه الجزاءات تجد سندها فى القواعد العــامة للوظيفــة[٤] •

---

(١) أ•ع ٢٢٢٤ لسنة ٦ فى ١٩٦٢/٥/١٩ ، س ٧ ص ٨٧٩ ب ٨٣ •

(٢) د• عبد الفتاح حسن ، التأديب ، ص ٢٧٤ •

(٣) د• جودت الملطى ، المسئولية التأديبية ، ص ٣٠٧ •

(٤) الدكتور محمد عصفور ، ضوابط التأديب فى نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الادارية ، السنة الخامسة ، العدد الأول ، يونيو سنة ١٩٦٣ ، ص ٧٧ وما بعدها •

٢٧ — النطاق الذى يحظر فيه القياس :

من المقرر أن مبـدأ حظر القياس — سواء فى المجال الجنائى ، أو التأديبى — انما ينصرف الى القيـاس الذى من شأنه خلق جرائم أو عقوبات أو ظروف مشددة للعقاب .

كمـا يحظر القيـاس أيضـا ، فى الآثار التبعيـة للعقوبات التأديبية[1] ، أو الجنائية .

ولكن هذا المبدأ ، أى مبدأ حظر القياس — وكذلك مبدأ التفسير الضيق بصفة عامة — لا يطبق بالنسبة للنصوص التى من شأنها الغاء الجرائم أو العقوبات ، أو تخفيف العقوبات القائمة ، وكذلك النصوص التى تقرر وجها للاباحة أو لامتناع العقاب . فهذه النصوص جميعا لصالح المتهم . ولهذا يجوز فيها القياس فى المجال الجنائى[2] . وهو ما نرى الأخذ به فى المجال التاديبى ، لاتحاد الأسباب الداعية لهـذا المبدأ فى المجالين .

المبحث التاسـع

شرعيـة آثار العقـوبة

لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية منصوص عليها ، على وجه يتعدى أثره الى ما يعتبر عقوبة أخرى غير منصوص عليها فى القانون .

فالمشرع قـد حدد العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعهـا . وعلى هذا فلا يجوز انزال عقوبة منها متى تعدى أثرها الى ما يعتبر جزاء آخر لم يرد بشأنه نص فى القانون .

---

(١) محكمة القضاء الادارى ، الدائرة الاستئنافية ، س ١ ص ١٠٤ .

(٢) د. على راشد ، دروس فى القـانون الجنـائى ، طبعة ١٩٦٠ ، ص ٤٩ .

— د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العـام ، طبعة ١٩٦٤ ص ٧٣ ب ٤٣ .

ذلك أن الجزاء الادارى شأنه فى ذلك شأن الجزاء الجنـائى ، لا يوقع بغير نص ..[1] والعبرة دائما فى كل ما يختص بالجزاءات أن تكون مطابقة للقانون ، سواء فى ذلك ذات العقوبة الموقعة أو آثارها المترتبة عليها . فاذا تجاوزت العقوبة تلك الحدود فانها تكون على خلاف القانون[2] .

وترتيبا على هـذا ، فقـد قضى بأن عقوبة خفض الدرجة اذا ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة وكان من نتيجتها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين الى سلك الموظفين المؤقتين تكون مخالفة للقانون متعينة الالغاء[3] . وقضى أيضا — فى ظل القـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة — بأن مجـازاة الموظف الذى يشغل الدرجة السادسة الفنية العالية ، بخفض درجتـه الى الدرجة السابعـة يعتبر جـزاء باطلا لأن نهاية درجات الكادر الفنى العالى طبقا للقانون المشار اليه كانت الدوجة السادسـة ، وخفض درجة الموظف الى الدرجة السابعة يعنى نقله الى الكادر المتوسط ، وبالتالى فان العقوبة تتضمن أيضـا عقوبة خفض الكادر وهو مالم يرد به نص فى التشريع[4] .

---

(١) ولا عبرة بالقـول بان المحكمة اذا التزمت عقوبة معينة وانزلتهـا بالموظف ، فان حكمها لا يعيبه شىء ما حتى لو انصرفت حكمها بطريق غير مباشر الى ما يعتبر جزاء آخر لم يرد بشأنه نص .

(٢) أ.ع ١٣١١ لسـنة ١٠ فى ١٩٦٦/٣/١٢ ، س ١١ ص ٥٣٢ ب ٦٥ .

— أ.ع ١٥٠٧ لسنة ٦ فى ١٩٦٣/١/١٣ ، س ٨ ص ٤٧٧ ب ٤٥ .

(٣) الحكم المشـار اليه فى الهامش السابق .

(٤) أ.ع فى ١٩٦٧/٦/١٧ ، س ١٢ ص ١٢٠٤ .

المبحث العاشر

إسناد العقوبة ، الى النظام القانونى الواجب التطبيق

من المسلمات أن السلطة التأديبية ، يتعين عليها أن تلتزم فى مهمتها ، النظام التأديبى وضوابطه ، وتستند الى هذا النظام ، لدى تكييفها القانونى للفعل المنسوب الى المتهم ، ولدى تقديرها الجزاء المناسب . ذلك أن هذا النظام ، هو الواجب التطبيق فى هذا الخصوص — وليس غيره من الأنظمة ، كالنظام الجنائى — ومن ثم فانه ينبغى عليها ، اذا هى انتهت من وزن الأدلة الى ثبوت الفعل موضوع الاتهام، أن تقيم الادانة على أساس رد هذا الفعل الى الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وأن تقيم وزنها للجزاء الذى توقعه على أساس التدرج بحسب درجة جسامة الذنب . أما ان سارت على السنن المتبع فى قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الادارى الى الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وانما استعارت له وصفا جنائيا واردا فى قانون العقوبات ، وعنيت بتحديد أركان الفعل على نحو ما حدده القانون المذكور للوصف الذى استعارته ، ثم اختارت لهذا الفعل أشد الجزاءات التى يجيز قانون التوظف توقيعها بمقولة ان هذا الجزاء هو الذى حدده القانون لهذا الفعل ، انها ان فعلت ذلك كان الجزاء المقضى به معيبا لأنه بنى على خطأ فى الاسناد القانونى . فهذا الجزاء وان كان من بين الجزاءات التى أجاز قانون التوظف توقيعها الا أنه أسند الى نظام قانونى آخر غير النظام القانونى الواجب التطبيق[1] .

---

(١) أ.ع ١١٣٦ لسنة ٨ ق ١٩٦٢/١٢/٨ (١٠ سنوات) ص ١٠٢٣، ب ٧٣٣ .

— أ.ع ٥٧٣ لسنة ٧ ق ١٩٦١/١١/١١ ، س ٧ ص ٢٧ ب ٣ .

المبحث الحـــادى عشر
عدم شرعيـــة الجزاءات المقنعـــة

لقد أسلفنا ، أن الجزاءات التأديبية ، يحددها المشرع حصرا ، ولا جزاء بغير نص .

ومع هذا ، فقد تحتال الادارة ، وتنحرف بسلطتها فتجعل من الاجراءات الادارية المقررة أصلا لصالح المرفق ، وسيلة للعقـــاب ، فتلحق الأذى بالعامل على وجه قد يكون أشد وقرا وأنكى أثرا من كثير من الجزاءات التأديبية المنصوص عليها قانونا . ولهذا تعتبر هــذه الاجراءات — على هذا النحو — فى حقيقتها جزاءات تأديبية مقنعة ، لأنها تخفى فى ثناياها معنى الجزاء والايذاء . مثال ذلك نقل العامل الى وظيفة أدنى من وظيفته فى الدرجة أو المستوى ، أو الى جهة نائية بقصد التنكيل به(١) . أو ندبه الى وظيفة أدنى(٢) ، أو تأديبه تحت ستار عدم ترقيته بالاختيار(٣) .

والجزاء المقنع ، باطل من وجهين : أولهمـــا أنه ليس من بين العقوبات التى حددها المشرع ، والثانى أنه يوقع دون اتباع الاجراءات المقررة فى التأديب — كما يتضمن هــــذا الجزاء ، أيضا ، انحرافا بالسلطة ، لأن الادارة تنحرف بالاجراء الذى تتخذه عما خصص له هذا الاجراء أصلا ، كما أنه يخفى « غرضـــا » عقابيـــا على خلاف ما يبدو من ظاهره ..

وسنفصل القول فى هذا كله ، حيث نفرد بابا خاصا للحديث عن العقوبات التأديبية المقنعة .

---

(١) أ.ع. فى ١٩٥٦/٦/٢٣ ، س ١ ص ٩٢٤ ب ١١٢ .
— ق.أ. فى ١٩٥٤/١٢/٢٦ ، س ٩ ص ١٧٩ ب ١٣٧ .
(٢) ق.أ. فى ١٩٥٤/١٢/٢٢ ، س ٩ ص ١٧٣ ب ١٣١ .
(٣) ق.أ. فى ١٩٥٢/٦/٢٩ ، س ٦ ص ١٢٥٩ ب ٥٦٥ .

الفصل الثانى

عدم ازدواج العقوبة التأديبية عن الفعل الواحد

(٢٧) سنقسم هذا الموضوع الى ثلاثة مباحث • فنتحدث فى المبحث الأول عن القاعدة العامة فى هذا الشأن ، ونوضح فى المبحث الثانى ضوابطه ، ونرى فى الثالث ما اذا كان يجوز الجمع بين المساءلة التأديبية والفصل بغير الطريق التأديبى •

المبحث الأول
القاعدة العامة فى حظر ازدواج العقوبة

(٢٨) من المبادىء القانونية المستقرة ، عدم جواز العقاب عن الواقعة الواحدة الا مرة واحدة [1] •

وهذا مبدأ مسلم فقها وقضاء وتشريعا ، فى جميع المجالات العقابية ، سواء كانت جنائية أو تأديبية •

وقد التزمت محكمة القضاء الادارى هذا المبدأ ، منذ انشاء مجلس الدولة • كما التزمته أيضا المحكمة الادارية العليا ، حيث قضت **بأنه لا تجوز معاقبة العامل عن الذنب الادارى الواحد مرتين ، بجزاءين أصليين لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما ، أو بجزاءين لم يقصد المشرع اعتبار أحدهما تبعيا للآخر • وهذا من** البداهات التى تقتضيها العدالة الطبيعية ، ومن الأصول المسلمة فى القوانين الجزائية[2] •

---

(١) ق.ا. رقم ١٧٣٩ لسنة ٧ فى ١٩٥٤/٦/١٤ (١٥ سنة) ص ٣٨٨٠ ب ٢٥٥٩ .

(٢) ا.ع ٦٨٦ لسنة ٣ فى ١٩٥٧/١٢/١٤ .

— أ.ع ١ لسنة ١ (دمشق) فى ١٩٦٠/٩/٢١ ، س ٥ ص ١٢٠٣ ب ١٢٦ .

— أ.ع ١٣٣٠ لسنة ٧ فى ١٩٦٣/١/١٢ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٨ ب ٨٢٠ .

ومن ثم فانه أيا كانت طبيعة الجزاء التاديبى الذى وقع أولا ، فانه يجب ما عداه ، مادام قد وقع بالفعل طبقا للأوضاع القانونية الصحيحة [(١)] . وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا وقع جزاء على الموظف عن فعل ارتكبه فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء عليه ، عن السلوك ذاته ، مادام هو عين الجريمة التأديبية[(٢)] .

كما قضى بأنه اذا بان من مطالعة صحيفة جزاءات الموظف ، أنه وقع عليه جزاء بخصم يومين من مرتبه لانقطاعه عن العمل يومى ٢٧ ، ٢٨ من يناير سنة ١٩٦٠ ، وهذه الواقعة هى ذات ما تضمنته التهمة الثالثة من التهم التى قدم من أجلها الى المحكمة التأديبية فى الدعوى الراهنة ، ومن ثم فانه ما كان يجوز أن تعاقب المحكمة المذكورة هذا الموظف عن تلك التهمة لأنه سبق أن جوزى عنها[(٣)] .

وقضى أيضا بأنه مادام القرار الصادر من الجهة الادارية بالجزاء عن المخالفة ، قد أضحى حصينا من السحب ، فلا يكون ثمة محل لاعادة محاكمة العامل عن ذات المخالفة[(٤)] .

واذا كان لا يجوز معاقبة العامل عن المخالفة التأديبية مرتين ، فانه لا يصح أيضا أن يجمع القرار أو الحكم أكثر من عقوبة عن هذه المخالفة ، وذلك فيما عدا الحالات الاستثنائية التى يجيز المشرع

---

(١) أ.ع ١٣٣٠ لسنة ٧ فى ١٩٦٣/١/١٢ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٨ ب ٨٢٠ .
— أ.ع ١ لسنة ١ (دمشق) فى ١٩٦٠/٩/٢١ ، س ٥ ص ١٢٠٣ ب ١٢٦ .

(٢) أ.ع ٦٨٦ لسنة ٣ فى ١٩٥٧/١٢/١٤ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٧ ب ٨١٩ .

(٣) أ.ع ١٣٣٠ لسنة ٧ فى ١٩٦٣/١/١٢ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٨ ب ٨٢٠ .

(٤) ت. التربية والتعليم فى الدعوى ٤٧ لسنة ق فى ١٩٥٩/٢/٢٣ .
— ت. الشئون الاجتماعية ، فى الدعوى ٨٥ لسنة ١ ق فى ١٩٥٩/٦/٢٢ .

الجمع فيها بين عقوبتين ؛ مثال ذلك أن المشرع قد نص فى المـادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة (الملغى) على عقـوبة « خفض المرتب » ثم على عقـوبة « خفض الدرجة » • وظاهر أنه لا يجـوز الجمـع بين هاتين العقوبتين ، وفقـا للأصـل العـام مادام لا يوجد نص تشريعى صريح يجيز ذلك • ولهـذا ، وبالنظـر الى أن المشرع أراد أن يجمع بين هاتين العقوبتين ، استثناء من الأصل العام ؛ فقـد اضطر المشرع الى النص صراحة على ذلك ، حيث نص أيضـا فى المـادة ٨٤ سالفـة الذكر على عقوبة « خفض المرتب والدرجة » • وتعتبر العقوبتان فى هـذه الحالة — أى حالة الجمـع بينهمـا بمقتضى النص — عقـوبة واحـدة أوردها المشرع على هـذا الوجه [١] •

وهو ما فعله المشرع أيضا فى المـادة ٨٠ من النظام الحـالى للعاملين المدنيين بالدولة وفى المـادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ؛ حيث نص على عقوبة « خفض الأجر فى حدود علاوة » ثم على عقوبة « الخفض الى وظيفـة فى الدرجة الأدنى مبـاشرة » ثم جمع بين العقوبتين فى بند واحد بوصفهما عقوبة واحدة حيث نص على « الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية » •

ومن جهة أخرى ، فان المقرر أيضا أن الشخص اذا ارتكب فعلا يكون عدة جرائم ، أو جملة أفعال مرتبطة بعضها ببعض من أجل غرض واحد ، فانه لا يعاقب تأديبيا عن كل فعل على حدة بعقوبة مستقلة ؛ بل يعاقب بعقوبة واحدة على الفعل المكون للجريمة الأشد [٢] •

---

(١) أ.ع ٤٧٧ لسنة ٢٣ فى ١٩٧٨/١/٢٨ •

(٢) أ.ع ١ لسـنة ١ (دمشق) فى ١٩٦٠/٩/٢١ ، س ٥ ص ١٢٠٣ ، بند ١٢٦ •

المبحث الثانى

ضوابط مبــدا عدم ازدواج العقــوبة التاديبية ومقتضاه

ان المحظور هو توقيع عقوبتين ، تأديبيتين ، أصليتين ، لم يجز المشرع الجمع بينهما ، عن مخالفة واحدة • ومؤدى هذا ، أنه لا يعتبر ازدواجا أو تكرارا للعقوبة فى الأحوال الآتية : —

اولا : العقاب عن الجريمة المستمرة :

من المقرر أنه يجوز توقيع أكثر من عقوبة عن الجريمة المستمرة ، دون أن يعتبر ذلك تكرارا للعقوبة • بمعنى أنه اذا عوقب العــامل بعقوبة معينة عن جريمة معينة • ثم استمر — بعــد توقيع هـــذه العقوبة — فى ارتكاب الجريمة ومقارفتها ، فانه يعتبر مرتكبا لجريمة جديدة تالية للعقوبة الموقعة عليه • ومن ثم تجوز مجــازاته بعقوبة جديدة عن هذه الجريمة اللاحقة •

وهذا المبدأ مقرر فى المجال التأديبى ، كما هو مقرر أيضــا فى المجال الجنائى[1] •

وتطبيقا لذلك فقــد قضى بأن استمرار الموظف فى اهمــاله أو اخلاله بواجبات وظيفته — على الرغم من توقيع جزاء عليه عن هذا الاهمال أو الاخلال فى تاريخ سابق — فان ذلك يشكل مخالفة تأديبية جديدة يجوز مجازاته عنها مرة أخرى دون التحــــدى بسبق توقيع الجزاء الأول متى كان هذا الجزاء عن اهماله فى واجبات وظيفته حتى تاريخ سابق على ذلك • وهذا من البداهة التى لا تحتاج الى تبيان ، وهو الأصل المسلم كذلك بالنســبة الى الجرائم المستمرة فى مجــال

---

(١) راجع كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية » — فى الباب الخــاص بشرح تقسيم الجرائم الى وقتية ومستمرة واختلاف الجريمــة المستمرة عن الجريمة المتتابعة أو المتلاحقــة الافعال واهمية التفرقة بين الجريمة الوقتية والجريمــة المستمرة .

القانون الجزائى ، والقول بغير ذلك يخل بالأوضاع ويعطل سير المرافق العامة ويشجع الموظفين على الاستمرار فى الاخلال بواجبات وظائفهم بحجة سبق توقيع جزاء حتى تاريخ معلوم[1] .

وظاهر أن الاستمرار فى ارتكاب الجريمة أو المخالفة — الذى يستوجب توقيع جزاء آخر — هو الذى يحدث بعد توقيع الجزاء الأول أو السابق ، وليس قبل ذلك[2] .

فالمقرر أن الجزاء الأول أو السابق ، يكون عن جميع الأفعال أو الحالة التى صدر من أجلها ، وحتى تاريخ صدوره[3] . وبهذا قضت أيضا محكمة النقض فى المجال الجنائى ، حيث قالت بأن محاكمة الجانى عن جريمة مستمرة ، تشمل جميع الأفعال أو الحالة الجنائية السابقة على رفع الدعوى وحتى صدور حكم بات فيها[4] .

الفرق بين الجريمة المستمرة استمرارا مطردا ، والجريمة المستمرة استمرارا متجددا او متتابعا :

ان الجريمة المستمرة ، هى الجريمة التى اذا بدأت حالة الاستمرار فيها انطلقت بذاتها ، وبقيت دون أن يحتاج بقاؤها الى تدخل جديد من الجانى أو المخالف ، كالبناء خارج خط التنظيم ، فكلما بقى البناء قائما فالجريمة مستمرة استمرارا ثابتا مطردا .

أما الجريمة المستمرة استمرارا متجددا أو متتابعا فهى التى يلزم لبقاء حالة الاستمرار بعد قيامها ، تدخل ارادة الجانى فى صورة متجددة كجريمة حبس شخص بدون وجه حق .

---

(1) أ.ع ٦٨٦ لسنة ٣ فى ١٩٥٧/١٢/١٤ .
— أ.ع ١٦٩ لسنة ٥ فى ١٩٥٩/٥/١٦ ، س ٤ ص ١٢٩٢ ب ١١٢ .
— أ.ع ١ لسنة ٦ فى ١٩٦٠/٩/٢١ ، س ٥ ص ١٢٠٣ ب ١٢٦ .
(2) ذات الأحكام المشار اليها فى الهامش السابق .
(3) ق.أ ٢٥٦٤ لسنة ١٦ فى ١٩٦٧/٥/٩ ، س ٢١ ص ١٤٨ ب ٩٠ .
(4) نقض ١٩٦٦/١١/١٤ تبويب جنائى ، س ١٧ عدد ٣ ص ١٠٩٤ .

وتبدو أهمية هذه التفرقة بين الجريمتين ، بصفة خاصة فيما يتصل بقوة الشيء المحكوم فيه بالنسبة لأعمال أو وقائع لاحقة على الحكم : فمن حوكم عن جريمة مستمرة استمرارا ثابتا مطردا . لا تجوز محاكمته مرة أخرى عن ذات الجريمة ولمجرد بقاء حالة الاستمرار بعد الحكم فترة من الزمن مهما طالت . أما من حوكم عن جريمة مستمرة استمرارا متتابعا أو متجددا فان الحكم الصادر عليه فى شأنها لا يمنع من اعادة محاكمته بعد ذلك عن نفس حالة الاستمرار اذا تجدد قيامها بعد الحكم . ذلك أن هذه الحالة تعتبر فى وضعها الجديد جريمة أخرى منفصلة عن تلك التى حوكم الجانى من أجلها ما دام الجانى قد تدخل بنفسه فى العمل على تجديد حالة الاستمرار . فالعبرة اذن فى الاستمرار هى بتدخل ارادة الجانى فى الفعل المعاقب عليه تدخلا متتابعا متجددا(١) .

ثانيا : ان بطلان الجزاء التاديبى لعيب فى الشكل او الاجراءات او الاختصاص — وليس لعيب موضوعى كعدم صحة التهمة والغاء هذا الجزاء قضائيا ، او سحبه اداريا ، لا يمنع من اعادة مساءلة العامل على الوجه الصحيح ، وتوقيع الجزاء على العامل .

ولا يعتبر ذلك ازدواجا فى الجزاء لأن الجزاء الأول اعتبر كأن لم يكن(٢) .

ويلاحظ أنه اذا كان الالغاء أو السحب بناء على طعن أو تظلم من العامل ، فلا يجوز لدى اعادة توقيع الجزاء تشديد هذا الجزاء ، لأن المسلم أن الطاعن أو المتظلم لا يجوز أن يضار بطعنه أو بتظلمه .

---

(١) ق.أ ٢٥٦٤ لسنة ١٩ فى ١٩٦٧/٥/٩ (مجموعة الثلاث سنوات) ص ١٤٨ ب ٩٠ .

(٢) أ.ع ١٢٦٥ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/١/١٦ .

ثالثا : توقيع عقوبة على الموظف بمعرفة السلطة التاديبية في الجهة التى يعمل بها ، لا يمنع من مجازاته عن ذات الواقعة بمعرفة النقابة التى يتبعها وتوقيع احدى العقوبات المنصوص عليها فى قانون النقابة .

ولا يعتبر ذلك ازدواجا للعقوبة ، لاختلاف كل من العقوبتين ومجالها — وتطبيقا لذلك ؛ قضى بان القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة الأطباء ، قد نظم فى بابه الخامس ، النظام التأديبى لأعضاء هده النقابة ، بما لا يحول دون اختصاص السلطات التأديبية المنصوص عليها فى قوانين العاملين فى تأديب الأطباء الخاضعين لهذه القوانين بالنسبة للمخالفات التى يرتكبونها خارج نطاق عملهم متى كانت هذه المخالفات تشكل مسلكا معينا ينعكس على سلوكهم العام فى مجال وظائفهم ، وذلك دون اخلال بحق النقابة فى النظر فى أمرهم عن هذه المخالفات وتوقيع الجزاءات المنصوص عليها فى قانون النقابة والتى تتلاءم مع صفتهم النقابية(١) .

رابعا : جواز الجمع بين عقوبة تاديبية ، واخرى جنائية :

وذلك لأن المحظور ، هو الجمع بين عقوبتين أصليتين تنتميان الى نظام عقابى واحد . ومادام ذلك . ومادام أن النظام التاديبى . مستقل بأوضاعه واجراءاته وعقوباته عن النظام الجنائى ، فان من المسلمات جواز الجمع بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية عن ذات الفعل . ذلك أن هذا الفعل قد يشكل فى ذات الوقت ، جريمة تأديبية وأخرى جنائية ، بل قد يتضمن أيضا جريمة مدنية .

مثال ذلك ، اختلاس العامل أموالا مملوكة للجهة التى يعمل بها .... ففى هذه الحالة تجوز معاقبته تأديبيا ، وجنائيا ، كما يجوز الرجوع عليه مدنيا .

---

(١) أ.ع. رقم ١٠٥٤ لسنة ٢٠ فى ١٩٧٩/١٢/٢٨ .

خامسا : لا يعتبر ازدواجا للعقوبة ، فصل العامل من الخدمة ، كاثر للحكم عليه جنائيا فى جريمة وبعقوبة تستوجب ذلك الفصل بقوة القانون :

فهذا الفصل يقع تلقائيا ، وبقوة القانون ، تطبيقا لنص الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والفقرة السابعة من المادة ٩٦ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

سادسا : لا يعتبر تكرارا للعقوبة ، الجمع بين عقوبة تاديبية اصلية واخرى تاديبية تبعية :

فالعقوبة التبعية ، ليست عقوبة مستقلة قائمة بذاتها . وانما هى تابعة للعقوبة الأصلية ، تتبعها وتدوم معها . وهى تقع بقوة القانون دون ما حاجة الى النص عليها فى القرار أو الحكم التأديبى .

مثال ذلك ، حظر الترقية خلال مدة معينة من توقيع الجزاء التأديبى ، كما هو مقرر فى المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين فى القطاع العام .

سابعا : فصل العامل — لعدم الصلاحية ، اثناء فترة الاختبار — ليس عقوبة تاديبية :

وبالتالى فان استناد هذا الفصل الى صحيفة الجزاءات الموقعة على العامل بسبب أخطائه فى أعمال وظيفته ، لا يعتبر ازدواجا فى العقوبة[1] .

ثامنا : خصم راتب العامل عن مدة انقطاعه عن العمل بدون اذن او عذر، لا يمنع من مجازاته تاديبيا عن هذا الانقطاع . ولا يعتبر ذلك ازدواجا فى العقوبة (٢) :

وهذا من المسلمات فقها وقضاء . وذلك لأن الأجر مقابل العمل ، ومادام أن العامل لم يعمل خلال مدة انقطاعه بدون اذن أو عذر ،

---

(١) ا.ع. ٢٧٢ لسنة ٧ فى ١٩٦١/٦/٢٤ ، س ٦ ، ١٣٠٨ ب ١٥٨ .
— ا.ع فى ١٩٦٣/١/٢٦ ، س ٨ ص ٥٨٤ ب ٥٤ .
— ا.ع فى ١٩٥٧/٤/١٣ ، س ٢ ص ٩٢٤ ب ١٩٦ .
(٢) ت. التربية والتعليم ٢٦ لسنة ١ فى ١٩٦٠/١/٦ .

فانه لا يستحق أجرا عن هذه المدة . وهذا لا يمنع من اعتبار هـذا الانقطاع مخالفــة ادارية تستوجب مساءلته تأديبيا عنهـا ، وتوقيع الجزاء المناسب عليه بسببها .

تاسعا : ليس ثمـة ما يمنـع السلطة التأديبية ، من ان تقـرن الجـزاء التـأديبى ، باجـراء او ملاحظات او توجيهات ، ما دامت لا تعتبر فى ذاتها عقـوبة تأديبية صريحة او مقنعـة ، وما دامت تستهدف المصلحة العـامة ومصلحة المرفق :

مثـال ذلك أن تنوه فى القرار أو الحكم الصـادر بالجزاء عن الأسباب التى ساعدت على ارتكاب المخالفة ، وما يجدر عمله لملافاتها مستقبلا . أو أن تشير بنقل المخالف الى عمـل آخر ، أو عدم قيامه بأعمال معينة(١) . أو ان تحذر العامل من العودة الى المخالفة .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا جوزى العامل بعقوبة « خفض الوظيفة والمرتب » مع انذاره بالفصل من الخدمة ، فان « الانذار » فى هـذه الحالة لم يقصد به الجزاء ، وبالتـالى لا يأخذ حكمـه : اذ لا يستساغ أن يكون قد قصد بهذه العبارة توقيع عقوبة الانذار وهى أخف الجزاءات على المدعى بعد أن وقعت عليه عقوبة خفض الوظيفة والمرتب معا وهى من أشد العقوبات بعد عقوبة الفصل من الخدمة . والمقصود بهذه العبارة هو مجرد معنـاها اللغوى ، وهو التحـذير من مغبة العودة لمثل هذه الجريمة مستقبلا . وبناء عليه لا يكون ثمة تعدد فى الجزاءات التأديبية(٢) .

---

(١) ومع هذا فقد ينطوى النقل ـــ سواء كان اجراء منفردا او مقترنا بتوقيع جزاء تأديبى ـــ على عقوبة تأديبية مقنعة ومن ثم تسقط هـذه العقوبة المقنعة باطلة وسنعود الى تفصيل ذلك .

(٢) أ.ع ٤٧٧ لسنة ٢٣ فى ١٩٧٨/١/٢٨ .

ومع ذلك فقد قضى بأنه لا يجـوز مجازاة الموظف عن ذات التهمـة بالخصم من مرتبه وبانذاره ، والا اعتبر ذلك ازدواجا للعقوبة (ق.أ ٢٠٢ لسنة ١٧ فى ١٩٦٥/١/١٣) .

ـــ ويلاحظ أن الحكم الوارد بالمتن ، أحدث وانه صادر من المحكمـة الادارية العليا التى تعقب على احكام محكمة القضاء الادارى .

كما قضى بأنه اذا تضمن القرار التأديبى ، تحريم اشتغال المدعى مدرسا بمدارس البنات ، فانه — فضلا عن أن ذلك لا يتضمن نوعا من الجزاء — لا يخرج عن أن يكون توجيها من مصدر القرار للجهة الادارية المختصة بمراعاة ما ثبت من سلوك المدعى عند تقرير اجراء نقله مستقبلا ، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة التى تقتضى تواغر السمعة الحسنة والسيرة الطيبة فيمن يولون وظائف التدريس عامة وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنات ، وهو توجيه حميد ، لاشك ، يدخل فى نطاق السلطة التقديرية التى تنفرد بها الادارة دون معقب عليها(١) .

عاشرا : من المسلمات ان تاثر تقرير كفاية العامل ، وخفضه ، بسبب العقوبات التاديبية الموقعة عليه ، لا يعتبر ازدواجا للعقوبة عن فعل واحد او عن ذات الأفعال التى سبق ان جوزى من اجلها :

وقد ثبت القضاء الادارى على هذا ، حيث يقول أنه لا تثريب على لجنة شئون العاملين ان هى اعتمدت على سبق توقيع جزاءات على المدعى ، مادام فى تعاقب هذه الجزاءات ما يرين على صفحته ويخدش قيامه بعمله بكفاية . وهو مجال غير مجال التأديب ، اذ ليس المناط فيه هو عقاب الموظف على ما اقترفه ، وانما المناط فيه هو استكمال جميع عناصر تقدير كفايته . وهذا يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف(٢) . وسنعود الى تفصيل ذلك لدى الحديث عن آثار الجزاءات التأديبية على التقرير السرى .

---

(١) ا.ع ٧٥٨ لسنة ٣ فى ١٩٥٩/٤/٤ .

(٢) ا.ع ٣٩٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١٢/٢٠ و ٢٥٢٤ لسنة ٦ فى ١٩٦٤/٦/٢١ و ١٢٢٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ و ٣٦٢ لسنة ٧ فى ١٩٦٣/٤/١٢ (مجموعة العشر سنوات) ص ١٧٨٩ و ١٧٩٢، ١٧٩٣ ، ١٧٩٧ على التوالى .

المبحث الثالث

مدى جواز الجمع بين الطريق التاديبى ، والطريق غير التاديبى بالنسبة للموظف

٢٩ — تقسيم المبحث :

سنرى فى هذا المبحث ، ما اذا كانت الاجراءات التاديبية من شأنها أن تمنع فصل العامل بغير الطريق التأديبى .

كما سنرى — من الجهة الأخرى — ما اذا كان فصل العامل بغير طريق التأديب ، يمنع أن تتخذ فى شأنه بعد ذلك أية اجراءات تأديبية أو أن توقع عليه عقوبة تأديبية ، عن ذات الأسباب التى فصل من أجلها وسنتناول ذلك فى مطلبين على النحو التالى : —

المطلب الأول

هل الاجراءات التاديبية ، تمنع من اصدار قرار جمهورى بفصل العامل المتهم بغير الطريق التاديبى ؟؟

نفرق فى هذا الشأن ، بين ثلاث حالات ، وذلك على النحو التالى :

الحالة الأولى : اذا كانت الاجراءات التاديبية ، لم تصل الى حد اقامة الدعوى التاديبية فعلا امام المحكمة التاديبية :

فى هذه الحالة . مادامت أوراق الاتهام لم تودع سكرتارية المحكمة التأديبية ، وبالتالى لم ترفع الدعوى ولم تتصل بهذه المحكمة ، فان المسلم — فقها وقضاء — أن للجهة الادارية أن تستصدر قرارا جمهوريا بفصل العامل المذكور بغير الطريق التأديبى ، ولو عن ذات الأفعال التى كانت موضع الاجراءات التأديبية ، مادام يوجد مبرر قانونى لهذا الفصل .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن جهة الادارة اذا كانت قد رأت فى بداية الأمر ، احالة الأوراق الى النيـابة الادارية لمبـاشرة الدعوى التأديبية ، وقبل اتخاذ أى اجراء من النيابة الادارية ، قامت الادارة باستعمال حقها المخول لها ، وذلك باصدار قرار جمهورى بفصـل الموظف بغير طريق التأديب ، قبل أن تتصل الدعوى بالمحكمة التأديبية ، ومن ثم فلا يجوز القول فى هذه الحالة بأن الادارة قـد اعتدت على السلطة القضائية وصادرت اختصاصها ، وذلك لأنه وقت أن وضـع تقرير الاتهام لم يكن المتهم من عداد موظفى الحكومة بل كانت خدمته قد انتهت بالقرار الصادر بفصله (١) .

الحالة الثانيـة : اذا كانت الدعوى التاديبية ، قـد اقيمت فعـلا ضد العـامل ، امام المحكمة التاديبية :

لقد اختلف الفقه والقضاء — قبل العمـل بالقانون رقـم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى — حول ما اذا كان يجوز للادارة أن تفصل العامل بغير الطريق التأديبى ؛ بعد أن أحيل فعلا للمحكمة التأديبية : —

١ — لقد ذهب رأى الى القول بجواز ذلك . وأيدته المحكمـة الادارية العليا فى بعض احكامها ، وعللت ذلك بقولها بأن صدور قرار جمهورى بفصل العامل بغير الطريق التأديبى ؛ أثناء محاكمته تأديبيا ، لا يعتبر اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية لأن الفصـل غير التأديبى على ما سلف بيانه ليس جزاء وانمـا هو مجرد اجراء خوله القانون لها لابعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء اليها ، ولم يكن ثمة نص عند صدور قرار فصل الطاعن يحظر صدوره أثناء محاكمة العامل تأديبيا ؛ كما هو الشأن بالنسبة لنص المـادة الثـانية

---

(١) أ.ع ١٠٧٦ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣١٥ ب ٢٩ .

الذى استحدثه القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى والذى يقضى بعدم جواز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبى اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمـــة التأديبيـــة(١) •

٢ — ذهبت أحكام أخرى — حتى قبل العمل بالقانون رقـــم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه — الى عدم جواز الفصل بغير الطريق التأديبى، بعد رفع الدعوى التأديبية واتصالها بالمحكمة التأديبية :

فقد حدث أن أقيمت دعوى تأديبية ضد موظف أمام المحكمـــة التأديبية المختصة ، وأثناء نظر الدعوى ، صدر قرار جمهورى بفصل الموظف بغير الطريق التأديبى • فطعن هذا الموظف أمام محكمة القضاء الادارى فى قرار فصله، استنادا الى القـــول بأن هـــذا القرار باطل وما كان يجوز أن يصدر أثناء محاكمته تأديبيا • وردت الجهة الادارية بقولها أن الفصل بغير الطريق التأديبى ليس جزاء ، وأنه يفترق عن الفصل التـــأديبى ، ولذلك فان احالة الموظف الى المحاكمـــة التأديبية واقامة الدعوى ضده لا تمنع الجهة الادارية — على حد قولهـــا — من فصله بغير الطريق التأديبى • واستندت الجهة الادارية فى دفاعها الى حكم صادر من المحكمة الادارية العليا •

وقد رفضت محكمة القضاء الادارى دفاع الحكومة سالف الذكر، وقضت بالغاء قرار فصل المدعى بغـــير الطريق التأديبى • وقالت فى أسباب حكمها : « من حيث انه لا وجه لاستناد الجهـــة الادارية الى حكم المحكمة الادارية العليا رقم ١٠٧٦ لسنة ٧ ق الصادر بجلســـة ٢٢/١٢/١٩٦٢(٢) ، وذلك لأن وقائع الدعوى التى صدر فيها هـــذا

(١) أ•ع ٨٢ لسنة ١٣ ق ١٩/١/١٩٧٤ •
(٢) هـــذا الحكم منشور فى مجموعة المحكمة الادارية العليا ، الســـنة الثامنة صفحة ٣١٥ ب ٢٩ •

الحكم تختلف عن وقائع الدعوى الماثلة : فالواضــــح من الحكم المشار اليه أن قرار الفصل بغير الطريق التاديبى قد صدر قبل اقامة الدعوى التأديبية ، وقد حرصت المحكمة الادارية العليا على توضيح هذه الحقيقة حيث ذكرت فى أسباب حكمها : « بأن جهة الادارة اذا كانت قــد رأت فى بداية الأمر احالة الأوراق الى النيــابة الادارية لمباشرة الدعوى التأديبية ، وقبل اتخاذ أى اجراء من النيابة الادارية قامت باستعمال حقها المخول لها بالمــادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأصدرت قرارا جمهوريا فى ١٩٥٩/٩/٢٩ بفصل المطعون ضده من الخدمة بغير طريق التأديب ، وقبل أن تتصل الدعوى بالمحكمة التأديبية ، ما جاز القول فى هذه الحالة بأن الادارة قد اعتدت على الســلطة القضائية وصادرت اختصاصها ، ذلك أنه وقت أن وضــع تقرير الاتهام فى ١٩٥٩/١١/٩ لم يكن المطعون ضده من عداد موظفى الدولة » ومن ثم فان الاستناد الى هذا الحكم للقول بأن اقامة الدعوى التأديبية لا تمنع جهة الادارة من فصل الموظف — المقامة عليه هــذه الدعوى — بغير الطريق التأديبى ، هذا الاستناد غير سديد ومخالف لهذا الحكم • بل ان الأقرب الى الاستخلاص من هذا الحكم ، هو أنه اذا أقيمت الدعوى التأديبية فعلا ضد الموظف واتصلت على هــذا النحو بولاية المحكمة التأديبية ، فلا يجوز للجهة الادارية — بعد ذلك وقبل أن تفصل المحكمة التأديبية فى الدعوى — أن تفصل هذا الموظف بغير الطريق التأديبى • وهذا ما قرره الفقه ونادى به • وهو أيضــا ما قضت به صراحة محكمتنا الادارية العليا بقولها : « جرى قضاء هذه المحكمة على أنه باحالة العامل الى المحكمة التأديبية ، تصبح المحكمــة المذكورة هى المختصة دون غيرها بالنظر فى أمره تأديبيا ، وأى قرار يصدر من الجهة الادارية أثناء محاكمته ، ويكون من شأنه غصب سلطة المحكمة أو سلب ولايتها فى تأديبه ، فانه يكون منعدما وينحــدر الى مجرد عمل مادى لا تلحقه أية حصانة » • وقد قنن المشرع هذا المبدأ الذى نادى به الفقه وجرى عليه القضاء ، حيث نص فى الفقرة الثالثة

من المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ فى شأن الفصل بغير الطريق التأديبى ، على أنه : « لا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبى اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية » • ومن حيث انه لذلك ، وما دام قرار فصل المدعى بغير الطريق التأديبى ، قد صدر بعد أن أقيمت ضده فعلا ثلاث دعاوى تأديبية أمام المحكمة التأديبية ، فان هذا القرار يكون قد صدر بالمخالفة للقانون : ويتعين الحكم بالغائه وما يترتب على ذلك من آثار [1] •

وما استندت اليه محكمة القضاء الادارى ، بخصوص حكم المحكمة الادارية العليا ، صحيح :

ذلك أن هذه المحكمة — أى الادارية العليا — قد قضت بأنه باحالة العامل الى المحاكمة التأديبية ، تصبح المحكمة التأديبية هى المختصة دون غيرها بالنظر فى أمره تأديبيا • وأى قرار يصدر من الجهة الادارية أثناء محاكمته ويكون من شأنه غصب سلطة المحكمة أو سلب ولايتها فى تأديبه : هو قرار منعدم ينحدر الى مجرد عمل مادى لا تلحقه حصانة — وخلصت المحكمة (الادارية العليا) من ذلك الى القول بأنه لا يجوز للجهة الادارية — بعد اقامة الدعوى التأديبية — أن تقبل استقالة الموظف أو تعتبره مستقيلا [2] • وبالتالى ، فانه من باب أولى • لا يجوز فصله بغير الطريق التأديبى فى مثل هذه الحالة •

وقد أخذ المشرع بوجهة النظر الأخيرة • حيث نص عليها فى المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر •

---

(١) حكم محكمة القضاء الادارى دائرة الجزاءات فى الدعوى رقم ١١٤٦ لسنة ٢٣ بتاريخ ١٩٧٥/٣/٦ •

(٢) •أع ١٠٢ لسنة ١٥ ق ١٩٧٢/١٢/٩ •

الحالة الثالثة : اذا انتهت المحاكمة التاديبية ، بمجازاة العامل بغير عقوبة الفصل أو الاحالة الى المعاش ... هل يجوز فى هـــذه الحالة ، اصـــدار قرار جمهورى بفصل هـــذا العامل ، بغير الطريق التاديبى :

لقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن كلا من الفصل بالطريق التأديبى ، والفصـــل بغـــير الطريق التأديبى ، له نطاقه القـــانونى الخاص به ، ووصفه الذى يتميز به . فلا تمنع المحاكمـــة التأديبية ، والحكم على الموظف بعقوبة غير الفصل ، جهة الادارة من استعمـــال حقها فى الفصل بغير الطريق التأديبى متى قام على سببه المبرر له . ولا يعتبر ذلك اعتداء من جهـــة الادارة على السلطـــة القضائية وعلى الأحكام الصادرة منها ، لأن الفصل غير التأديبى ليس جزاء ، وانمـــا هو اجراء خوله القانون لها لابعاد من لم تجد فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قامت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء اليها(١) .

ومؤدى هذا ، هو أن للادارة ـــ ممثلة فى رئيس الجمهورية ـــ أن تفصل العامل بغير الطريق التأديبى ، ولو بسبب ذات الوقائع التى سبق أن جوزى عنها تأديبيا . ولا يعتبر ذلك تكرارا للجزاء مادامت الادارة ترى أن حسن سير المرفق يقتضى الاستغناء عن العامل(٢) . أى أنه يمكن فى هذه الحالة ، الجمع بين العقوبة التأديبية وبين الفصل بغير الطريق التأديبى . ولا يعتبر ذلك خروجا على قاعدة تعـــدد العقوبات عن ذات الفعل(٣) .

---

(١) أ.ع ١٠٧٦ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣١٥ ب ٢٩ .
(٢) د. محمود حلمى ، شئون العاملين ص ٣٩٧ .
(٣) أ.ع. فى ١٩٦٧/١٢/١٦ ، س ١٣ ص ٢٨٣ .
— أ.ع. فى ١٩٥٨/٥/١٧ ، س ٣ ص ١٢٣٦ ب ١٣٢ .

ولكنا نرى عكس ذلك فى هـذه الخصوصية : ــ بمعنى أنه اذا لم تحكم السلطة التأديبية بفصل العامل من الخدمة . واكتفت بتوقيع عقوبة أخرى عليه ، فلا يجوز ــ من بعد ــ للادارة أن تفصل العامل بأى طريق ولو بطريق غـير التأديب ، عن ذات الوقائع التى حوكم تأديبيا من أجلها .

وأساس ذلك ، مستمد من قضاء المحكمة الادارية العليا ذاتها : وهو أن الفصل بغير الطريق التأديبى ، يتساوى مع الفصل التأديبى ويلتقى معه من حيث الأثر ، أى من حيث انهاء خدمة العامل جبرا عنه وبغير ارادته(١) .

وفضلا عن هذا فان الادارة وقد سبق لها أن أحالت العامل الى المحكمة التأديبية أو السلطة التأديبية ، فانها بذلك تكون قد تنـازلت عن حقها فى فصله بغير طريق التأديب ، ووضعت أمره وتقدير مدى صلاحيته فى يد هـذه السلطة . ولهذا ، فقد أحسن المشرع صنعا اذ نص فى المـادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بأنه لا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبى اذا كانت الدعوى بطلب الفصل ، قد رفعت أمام المحكمة التأديبية ــ وظاهر أن هذا النص عام مطلق فيحمل على عمومه ، ويجرى على اطلاقه . ومن ثم ، فما دامت الدعوى التأديبية ، قد رفعت ، فلا يجوز بعد ذلك ، فصل هذا العامل بغير الطريق التأديبى ــ سواء أثناء محاكمته تأديبيا أو بعـد انتهاء محاكمتـه ــ عن ذات الوقائع أو الأسـباب التى أحيل بسببها الى هـذه المحاكمة .

---

(١) أ.ع. رقم ٨٢ لسـنة ١٣ فى ١٩٧٤/٥/١٩ و ٦١٧ لسنة ١٣ فى ١٩٧١/١١/٢٧ .

المطلب الثانى

هل انهـاء الخدمة بغير الطريق التاديبى ، يمنع السير فى الاجراءات التاديبية ، او توقيع عقـوبة تاديبية ؟؟

اولا : الفصل بغير الطـريق التاديبى ، يمنع ان توقع بعـده اية عقـوبة تاديبية :

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا : حيث قالت انه ولئن كان الفصل بغير الطريق التأديبى ليس جزاء تأديبيـا . الا أنه يتفق مع الفصل التأديبى فى أن كلا منهما يترتب عليه انهاء خدمة العامل جبرا عنه وبغير ارادته . ومن ثم فان من يفصل بقرار من رئيس الجمهورية لا يسوغ أن توقع عليه لذات السبب عقوبة الفصل كجزاء تأديبى ، ومن فصل تأديبيا لا يتصور أن يصدر قرار من رئيس الجمهـورية بفصله بغير الطريق التأديبى . لأن الفصل لا يرد على فصل . واذا كان الفصل من الخدمة هو أشد درجات الجزاء المنصوص عليها فى نظم العاملين المدنيين بالدولة ، فلا يسوغ أن توقع معه — أيا كانت أداته — عقوبة أخرى أصلية أخف منه لأن الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة أصلية أخرى أخف منه يمكن توقيعهـا عن ذات المخـالفة الادارية[1] .

ثانيا : فصل العـامل بغير الطـريق التـاديبى ، يمنع السير فى اجراءات محاكمته تاديبيا :

ذلك أنه مادام أن الفصل بغير طريق التأديب ، يمنع أن توقع بعده أية عقوبة تأديبية — كما سلف البيـان — فلا يكون ثمة جدوى من السير فى الاجراءات التأديبية بعد هذا الفصل .

ولهذا فقد قضى بأنه اذا صدر قرار بفصل الموظف بغير الطريق التأديبى فلا يجـوز بعده السير فى اجراءات المحاكمة التأديبية التى

---

(1) ا.ع ٨٢ لسـنة ١٣ ق ١٩٧٤/١/١٩ و ٦١٧ لسـنة ١٣ ق ١٩٧٢/١٢/٢٧ .

تصبح غير ذات موضوع(١) كما قضى بأنه وقد صـــدر قرار رئيس الجمهورية بفصل المطعون ضده بغير الطريق التأديبى مع الاحتفــاظ بحقه فى المعاش أو المكافأة فان السير فى اجراءات المحاكمة التأديبية لتوقيع أية عقوبة أصلية يصبح غير ذى موضوع ، ولا تسترد النيابة الادارية سلطتها فى تحريك الدعوى التأديبية الا اذا ألغى قرار رئيس الجمهورية الصادر بفصل المطعون ضده بغير الطريق التأديبى أو فى حالة ســحبه (٢) . ومن ثم يتعين الحكم بعــدم جواز نظر الدعــوى التــأديبية (٣) .

---

(١) أ.ع ١٠٧٦ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣١٥ ب ٢٩.
ومع ذلك : فقد كان هناك راى يقول بأن الفصل بغير الطريق التأديبى لا يمنع من السير — أو استمرار السير — فى الاجراءات التأديبية فى مواجهة العامل المفصول ، وذلك على اساس أن الفصل بغير الطــريق التأديبى لا يعتبر من قبيل الجزاءات التى حددها القانون وبالتالى فلا يؤثر فى سير المحاكمة الجنائية أو التــأديبية فى مواجهة العــامل المذكور (راجع فى هــذا فتوى اللجنــة الأولى بقسم الفتوى بمجلس الدولة س ٢١ و ٢٢ ص ٣١) .

(٢) أ.ع ٦١٧ لسنة ١٣ فى ١٩٧١/١١/١٧ .
— حكم المحكمة التأديبية لمستوى الادارة العليا ، فى الدعوى رقم ٢٦ لسنة ٤ بجلسة ١٩٧٣/١/٦ .

(٣) حكم المحكمة التأديبية لمستوى الادارة العليا فى الدعوى رقم ٢٦ لسنة ٤ فى ١٩٧٣/١/٦ ، المشار اليه .

الفصل الثالث

مبدا شخصية العقوبة التأديبية (١)

ان هذا المبدأ ، يعنى أن هذه العقوبة لا تنال الا الموظف المسئول عن المخالفة الادارية ، دون غيره(٢) •

ومبدأ شخصية العقوبة — بصفة عامة — مقرر فى جميع المجالات العقابية ، جنائية أو تأديبية ، ولو لم يوجد نص عليه : فهذا المبدأ ، ينبع من ضمير العدالة • « ولا تزر وازرة وزر أخرى » •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المسئولية التأديبية — شأنها فى ذلك شأن المسئولية الجنائية — مسئولية شخصية : ومن ثم يتعين لادانة الموظف أو العامل ، ومجازاته اداريا ، فى حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره أن يثبت أنه قد وقع منه فعل ايجابى أو سلبى محدد يعد مساهمة منه فى وقوع المخالفة الادارية • أما اذا انعدم المأخذ على السلوك الادارى للعامل ، ولم يقع منه أى اخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها ، فلا يكون ثمة ذنب ادارى ، وبالتالى لا محل لتوقيع جزاء تأديبى عليه ، والا كان قرار الجزاء فى هذه الحالة فاقدا لركن من أركانه هو ركن السبب(٣) • كما قضى بأنه

---

(١) راجع فى هذا ايضا ، باب نطاق الدعوى التأديبية من حيث المتهمين ، فى كتابنا « الاجراءات التأديبية » •

(٢) أ•ع ٦٠٠ لسنة ١٦ فى ١٩٧٢/٤/٩ ، س ١٧ ص ٤٠٥ ب ٦١ •

(٣) أ•ع ٤ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١١/١٤ ، س ١٠ ص ٢٨ ب ٤ — وتتحصل وقائع الدعوى فى ان ثلاثة تماثيل بحديقة الأزبكية قد حدث بها تلف فاتهمت الجهة الادارية ثلاثة من عمال الحديقة قالت انهم تعاقبوا على حراسة هذه التماثيل يوم وقوع الحادث ، ولم تحدد واحدا من هؤلاء العمال الثلاثة ، بأنه هو الذى أهمل وأن الحادث قد وقع فى فترة حراسته بالذات ، =

لما كان من المبادىء المستقرة ، مبدأ شخصية العقوبة ، ولم يثبت أن المدعى قد شارك بشكل أو بآخر فى ارتكاب الوزر الذى اقترفه شقيقه . لذلك فان الادارة — وقد عاقبته بانهاء خدمته بسبب جريمة شقيقه — تكون قد جانبها التوفيق وانحرفت عن الجادة ، ووقع قرارها باطلا[1] .

ومع هذا ، فانه من الناحية الواقعية : لا تقف آثار العقوبة عند شخص الجانى أو المخالف . بل قد تمتد لتصيب غيره أدبيا أو ماديا . وهذا يسرى فى المجال الجنائى والتأديبى . فالعقوبة الجنائية أو التأديبية ، سيما اذا كانت فى جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة : من شأنها أن تسىء الى أسرة المخالف وذويه . كما أن العقوبة المالية — كالغرامة ، أو الخصم من المرتب ، أو غير ذلك — تؤثر على أسرة المخالف وعلى دخلها .

= ومع ذلك فقد جازت كلا من هؤلاء العمال الثلاثة بخصم ثلاثة ايام من اجره ، وحملت كلا منهم بمبلغ ٤٥٠ جنيها يخصم من مرتبه . فطعن احد هؤلاء العمال فى القرار المذكور ، امام المحكمة الادارية المختصة ، فقضت بالغاء هذا القرار ، فطعنت الجهة الادارية فى الحكم امام المحكمة الادارية العليا ، وقد ايدت المحكمة الأخيرة الحكم للأسباب المشار اليها فى المتن .

(١) ق.أ ٨٧٨ لسنة ٢٦ ق ١٩٧٤/١/٣١ .

الفصل الرابع

ملاءمة العقوبة التاديبية ، للمخالفة التى ارتكبت

٣٠ — تقسيم البحث :

سنتحدث عن هذا الموضوع ، فى مبحثين وذلك على الوجه الآتى : —

المبحث الأول : قواعد عامة فى مبدأ ملاءمة العقوبة التأديبية ، للمخالفة المرتكبة .

المبحث الثانى : أسباب تشديد العقوبة ، أو تخفيفها .

المبحث الأول

قواعد عامة ، فى مبدا ملاءمة العقوبة التاديبية

٣٠ — المراد بملاءمة العقوبة ، ومدى الرقابة القضائية عليها :

ان الجزاء التأديبى ، يجب أن يكون عادلا وملائما للذنب الادارى ، وذلك بأن يخلو من الاسراف فى الشدة ، أو الامعان فى الرأفة ، لأن كلا الأمرين مجاف للمصلحة العامة [1] .

وقد سبق أن رأينا أن المشرع ، وان حدد العقوبات التأديبية ، الا أنه لم يحدد جميع الجرائم التأديبية ، كما أنه لم يحدد — بصفة مطلقة — عقوبة معينة لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم .

---

(١) أ.ع ١٠٨٢ لسنة ١٥ فى ١٩٧٤/٣/٢٤ ، س ١٩ ص ٢٣١ ب ٩٢ .. — أ.ع ١٤٤ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٥/٢٢ (١٥ سنة) ص ٢١٠٠ ب ٨٣٩ .

كما رأينا أن المشرع قد حدد — فى بعض الحالات — العقوبات التأديبية التى يجب توقيعها بالنسبة لبعض المخالفات التأديبية ، وأنه يتعين فى هذه الحالات توقيع العقوبة التى نص عليها المشرع عند وقوع المخالفة المقررة لها هذه العقوبة .

والذى يهمنا فى هذا المقام ، هو شرح الأصل العام ، اى الأحوال التى لم تحدد فيها عقوبة معينة لكل جريمة تاديبية او لكل نوع من هذه الجرائم . وأن نعرف مدى السلطة التقديرية للجهات التأديبية ، فى هذه الأحوال ... وهل تملك هذه الجهات أن توقع أية عقوبة ، ما دامت من بين العقوبات التى نص عليها المشرع . وهل تخضع قراراتها فى هذا الشأن للرقابة القضائية .

لقد ذهبت محكمة القضاء الادارى ، فى فجر انشائها ، الى أن ملاءمة الجزاءات التأديبية ، أى اختيار العقوبة للذنب ، من اطلاقات السلطة التأديبية بغير معقب عليها من القضاء . ولهذا لم تكن المحكمة المذكورة تبسط رقابتها على خطورة الذنب الادارى أو مناسبة الجزاء لهذا الذنب ، بمقولة أن ملاءمة الجزاء التأديبى تدخل فى نطاق السلطة التقديرية لجهات التأديب(١) .

ومع ذلك ، فقد خرجت محكمة القضاء الادارى ، على المبدأ المذكور ، واستثنت منه القرارات التأديبية المتعلقة بالعمد والطلبة ، اذ اعتبرت الملاءمة فى هذه القرارات شرطا من شروط مشروعيتها . ولذلك باشرت رقابتها على ملاءمة هذه القرارات لتتحقق من تكافؤ

---

(١) قضاء مطرد فى هذا الشأن ، ومن ذلك احكام محكمة القضاء الادارى :

— فى ١٩٤٨/١/٢٧ ، س ٢ ص ٢٧٧ ب ٤٨ .
— فى ١٩٥٣/٣/١٥ ، س ٧ ص ٦٦٧ ب ٣٩٤ .
— فى ١٩٥٤/٢/٩ ، س ٨ ص ٦٢٦ ب ٣١٨ .

الجزاء مع الذنب . وقضت بان المشرع ، بالنسبة للعمد انما قصد أن يقاس الجزاء بما ثبت من خطأ ، ولا يمكن أن يكون قد قصد الى اعطاء لجنة العمد والمشايخ سلطة فصل العمدة أو الشيخ مهما تكن التهمة الموجهة اليه أو مهما يكن الخطأ الذى وقع منه[1] . وسارت المحكمة المذكورة على ذات النهج بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة فى شأن الطلبة ، وقالت بأنه يلزم أن يقاس الجزاء بمقياس الخطأ الذى ارتكبه الطالب[2] ولهذا ، فقد كانت تقضى بالغاء الجزاء اذا اتسم بعدم الملاءمة الظاهرة بينه وبين المخالفة — وقضاؤها فى هذا مطرد .

وعندما أنشئت المحكمة الادارية العليا اعتنقت فى البداية المبدأ العام — الذى سبق أن اعتنقته أيضا فى البداية محكمة القضاء الادارى — وهو أن تقدير تناسب الجزاء مع الذنب الادارى ، فى حدود النصاب القانونى ، من الملاءمات التى تنفرد بها جهة التأديب ، ولا يخضع لرقابة القضاء . ولكنها — أى المحكمة الادارية العليا — خالفت مع ذلك ، محكمة القضاء الادارى ، لأنها لم تقرها — فى البداية — على الأخذ بالاستثناء الخاص بالقرارات التأديبية الصادرة ضد العمد والمشايخ أو الطلبة . بل التزمت فى هذه الحقبة ، بالمبدأ العام سالف الذكر ، على اطلاقه ، دون ما استثناء[3] .

---

(١) ق.ا ، فى ١٩٥٢/٤/١٥ ، س ٦ ص ٨٢٨ ب ٢٩٦ .
— ق.ا ، فى ١٩٥٢/٦/١٥ ، س ٦ ص ١١٨٣ ب ٥١١ .
— ق.ا ، فى ١٩٥٣/٣/٢٢ ، س ٧ ص ٧١٧ ب ٤٢٥ .
(٢) ق.ا ، فى ١٩٥٣/١١/٢٩ ، س ٨ ص ١٣٩ ب ٦٢ .
(٣) ا.ع ، فى ١٩٥٥/١١/٥ ، س ١ ص ٤١ ب ٧ .
— ا.ع ، فى ١٩٥٨/١/٢٥ ، س ٣ ص ٦٣٥ ب ٧٢ .
— ا.ع ، فى ١٩٥٦/١٢/٨ ، س ٢ ص ١٧٧ ب ٢١ .
— ا.ع ، فى ١٩٥٧/٦/١٥ ، س ٢ ص ١١٧٣ ب ١٢٣ .

واطردت أحكام المحكمة الادارية العليا ، على هذا المبدأ الى أن تبدى لها أن العديد من الجزاءات التأديبية تنطق بالمفارقات الصارخة : والغلو والشطط ، وعدم الملاءمة الظاهرة بين هـذه الجزاءات وبين المخالفات التى وقعت من أجلها . ولهذا فقد نقضت المحكمة المذكورة مذهبها سالف الذكر ، وبسطت رقابتها على مناسبة الجزاء التأديبى وملاءمته ، وقضت بالغاء الجزاء اذا ما اعتوره الغلو أو عدم الملاءمة الظاهـرة . وأقامت قضاءها فى هـذا على أساس أنه : « ولئن كان للسـلطة التأديبية ومن بينهـا المحاكم سـلطة تقدير خطورة الذنب الادارى وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها فى ذلك ، الا أن مناط مشروعية هـذه السلطة شأنهـا كشأن أية سلطة تقديرية أخـرى ، ألا يشـوب استعمالهـا غلو . ومن صـور هـذا الغلو ، عـدم الملاءمة الظـاهرة بين درجـة خطورة الذنب الادارى وبـين نوع الجزاء ومقداره . ففى هذه الصورة تتعارض نتائج عـدم المـلاءمة الظاهرة مع الهدف الذى تغياه القانون من التأديب ، وهو بوجه عام انتظام سير المرافق العامة . ولا يتأتى هـذا الهـدف اذا انطوى الجزاء على مفارقة صارخة . فركوب متن الشطط فى القسوة يؤدى الى احجام عمال المرافق العـامة عن حمل المسئولية خشية التعرض لهذه القسوة الممعنة فى الشدة . والافراط المسرف فى الشفقة يؤدى الى استهانتهم بأداء واجباتهم طمعا فى هذه الشفقة المفرطة فى اللين . فكلا من طرفى النقيض لا يؤمن انتظام سير المرافق العـامة ، وبالتالى يتعارض مع الهدف الذى رمى اليه القانون من التأديب . وعلى هذا الأساس يعتبر استعمال سلطة تقدير الجزاء فى هذه الصورة مشـوبا بالغلو ، فيخرج التقدير من نطاق المشروعية الى نطاق عدم المشروعية ، ومن ثم يخضع لرقابة هذه المحكمة . ومعيار عدم المشروعية فى هـذه الصورة ليس معيارا شخصيا ، وانمـا هو معيار موضوعى قوامه أن درجة خطورة الذنب الادارى لا تتناسب مع نوع الجزاء ومقداره .

وغنى عن البيان أن تعيين الحد الفاصل بين نطاق المشروعية فى الصورة المذكورة مما يخضع أيضا لرقابة هذه المحكمة »[1] •

ومقتضى هـــذا أن منــاط مشروعية القرارات التأديبيـــة ، أن لا يشوبها غلو ، وأن للقضـــاء الادارى أن يراقب هذه القرارات اذا ما اتسمت بعـــدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الادارى وبين نوع الجزاء ومقداره •

وقد أطلقت المحكمة المذكورة هذا المبدأ ، ســـواء كان الجزاء موقعا على عمدة أو شيخ بلد أو طالب ، أو كان موقعا على أحـــد الموظفين ، دون تفرقة بينهم فى هذا الخصوص •

وما لبثت محكمة القضاء الادارى والمحاكم الادارية ، والمحاكم التأديبية ، أن اعتنقت هذا المذهب الحديث فى الرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية •

وسنعود الى تفصيل ذلك فى الكتاب الخاص بالرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية •

٣١ — نص المشرع ، صراحة ، على ملاءمة الجـــزاء التأديبى :

أن مبدأ ملاءمة الجـــزاء التأديبى ، مقرر فقهـــا وقضاء ، دون ما حاجة الى النص عليه تشريعا •

---

(١) قضاء مستقر ومن احكام المحكمة الادارية العليا فى هذا الشأن ٥٦٣ لسنة ٧ فى ١٩٦١/١١/١١ و ١١٣٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٨ و ٢٥٥ لسنة ٩ فى ١٩٦٤/١٢/٥ و ٦٦٢ لســـنة ٩ فى ١٩٦٤/١/٤ و ٢٢٩ لســـنة ٩ فى ١٩٦٤/١٢/٥ و ٢٧٠ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/١/٢٣ و ١٠٠١ لســـنة ١٠ فى ١٩٦٥/٥/١١ و ١٤٨٧ و ١٥١٨ و ١٥١٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٥/٨ و ١٤٤ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٥/٢٢ (مجموعة المستشار سمير ابو شادى فى احكام المحكمة الادارية العليا فى عشر سنوات ، ص ٣٢١ ب ٣٢٢) .

ومع ذلك ، فقد نص المشرع على هذا المبدأ صراحة فى المادة ٨٠ من نظام العاملين بالقطاع العام — الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، حيث قضى المشرع فى هذه المادة بأن يجازى العامل بالجزاء الذى يتناسب مع وظيفته وظروف المخالفة التى ارتكبها . ولم يورد المشرع مثل هذا النص فى نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومع ذلك فان المبدأ المذكور واجب التطبيق — كما أسلفنا — لأنه من المبادىء العدالية التى لا تحتاج الى نص خاص بها .

ليس للعامل أن يطلب الاكتفاء بتوقيع عقــوبة مماثلة للعقــوبة التى وقعها رئيس آخر ، على عامل آخر فى مخالفة مماثلة :

وذلك لأن تقدير الجزاء مما يترخص فيــه الرئيس الادارى ، مادام هذا الجزاء واقعا فى حدود القانون والتعليمــات ، وقام على أسباب مقبولة تبرره . ولا يمكن الاحتجــاج بأن رئيســا وقع جزاء مخففا فى مخالفة مماثلة ، ليكون ذلك ملزما لرئيس آخر [1].

٣٢ — تقــدير العقــوبة عند تعدد المخالفين :

من المقرر أن تعدد المسئولين عن مخالفة واحدة لا يحول دون مسئولية كل منهم عن المخالفة فى ذاتهــا ، ولو أن ذلك يكون موضع اعتبار لدى المحكمة عند تقدير الجزاء [2] .

ويلاحظ أنه لا يجوز تحميل أحدهم بكامل المسئولية ، واعفاء غيره من المسئولية : ولهذا فقد قضى بأنه مادام أن الثابت أن تقارير « ديوان المحاسبة » قد تضمنت ملاحظات ومخالفات وأخطاء ، وأن هذه الملاحظات ليست مقصــورة على المدعى بل تشــمل أشخاصا آخرين لهم اختصاص معين حدده مجلس الادارة ، فليس من المعقول أن يعد المدعى مسئولا عن مسائل تدخل فى اختصاص مجلس الادارة

---

(١) ق. أ ٦٦٤ لسنة ٦ ق ١٩٥٤/٣/١٨ ، س ٨ ، ص ١٠١٨ ، ب ٥١٦ .

(٢) ت . الخارجية ٤٠ لسنة ١ ق ١٩٦٠/٢/٧ .

والعضو المنتدب ، كما أنه ليس من المعقول أن يسأل عن أعمال غيره من الموظفين[1] .

المبحث الثانى

اسباب تشديد العقوبة التأديبية ، واسباب تخفيفها

٣٣ — لقد نص المشرع — كما راينا — على ان يكون الجزاء مناسبا لوظيفة العامل ، وظروف المخالفة التى ارتكبها [2] :

ظروف العامل وطبيعة وظيفته ومستواها ، وكذلك ظروف المخالفة ، تدخل فى تقدير الجزاء تشديدا أو تخفيفا بحسب الأحوال .

وهذا مبدأ مسلم فقها وقضاء ، كما سلف البيان . ولذلك فانه يراعى ، ولو لم يرد به نص خاص . فالظروف التى تحيط بالمخالف أو المخالفة ، يكون لها وزنها عند تقدير الجزاء [3] .

٣٤ — الأصل ان اسباب تشديد العقوبة التأديبية ، او تخفيفها غير محددة حصرا :

وانما تستخلصها السلطة التأديبية ، من وقائع كل مخالفة أو جريمة بما لها من حرية فى التقدير .

والسبب فى عدم حصر هذه الأسباب فى المجال التأديبى أن المخالفات التأديبية ذاتها غير محددة على سبيل الحصر ، كما أن

---

(١) حكم محكمة القضاء الادارى بجلسة ١٩٦١/٦/٧ ، والذى ايدته المحكمة الادارية العليا بحكمها الصادر فى الطعن رقم ١٥٧١ لسنة ٧ بجلسة ١٩٦٦/١٢/١٧ والمنشور بمجموعة احكام هذه المحكمة الأخيرة ، السنة ١٢ ص ٣٩٥ ب ٤٠ .

(٢) نص المادة ٨٠ من نظام العاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٣) أ.ع ١٣٣ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٢٧ .
— أ.ع ١٤٣٢ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٣/٦ .
— ق.أ ٢٧٤ لسنة ٢ فى ١٩٧٠/١٢/٣٠ ، س ٢٥ ص ٣٠ ب ٦ .

المشرع لم يحدد لكل مخالفة أو نوع من المخالفات عقوبة معينة ، وذلك كقاعدة عامة [1] • وقد سبق بيان ذلك •

ومع هذا ، فقد عرفنا أن ثمة لوائح تضعها السلطات الادارية ، تنفيذا لأحكام القانون ، تتضمن النص على أهم أنواع المخالفات التأديبية ، مع تحديد العقوبة التى توقع بالنسبة لكل نوع منها •

وليس ثمة ما يمنع الادارة ، من النص فى هذه اللوائح ، على بعض الظروف التى تكون سببا فى تشديد العقوبة ، وعلى ظروف أخرى تكون سببا فى تخفيف هذه العقوبة • وفى هذه الحالة تعتبر ظروف تشديد العقوبة ، وظروف تخفيفها ، ظروفا قانونية لأنها منصوص عليها فى القانون أو اللوائح المنفذة لذلك القانون واعمالا له [2] •

٣٥ — تقسيم البحث :

سنقسم بحثنا هذا الى مطلبين على النحو التالى :

المطلب الأول : من أسباب تشديد العقوبة التأديبية •

المطلب الثانى : من أسباب تخفيف العقوبة التأديبية •

---

(١) وان كان المشرع قد نص ، فى بعض الحالات ، على تحديد عقوبات تأديبية محددة لمخالفات معينة .

(٢) وفى القانون الجنائى : تنقسم الظروف المشددة او المخففة للعقوبة الجنائية ، الى ظروف قضائية ، وظروف قانونية .

فالظروف القضائية — سواء كانت مشددة او مخففة لا تقع تحت حصر ، وانما يستخلصها القاضى ، وفقا لتقديره ، فى حدود السلطة المخولة له بصفة عامة .

أما الظروف القانونية — المشددة او المخففة — فهى التى نص عليها المشرع بعينها ، مع بيان احكامها ، وتحديد آثارها من حيث التشديد او التخفيف ، سواء كان ذلك وجوبا او اختيارا للقاضى . (د. على راشد ، المرجع السابق ، ، ص ٦٢٧ وما بعدها ، و ص ٦٧٥ وما بعدها) .

المطلب الأول

اسباب تشديد العقوبة التاديبية

(٣٦) أهم هـذه الأسباب : سبق أن أشرنا الى أن هـذه الأسباب لا تقع تحت حصر • من أجل هذا ، سنورد فيما يلى ، أهم هذه الأسباب أو الظروف التى قد يكون من شأنها تشديد العقوبة التأديبية وفقا لما جرى عليه الفقه والقضاء •

(٣٧) الاستمرار فى المخالفة ، من أسباب تشديد العقوبة : ولهذا فقد قضى بأن استمرار العامل فى مزاولة الأعمال التجارية بالمخالفة للقانون الذى يحظر عليه مباشرة هذه الأعمال ، وعلى الرغم من سابقة مجازاته عنها ، من شأنه أن يستوجب تشديد العقوبة عليه[1] •

وفى دعوى أخرى تتلخص وقائعها فى أن طبيبا موظفا بوزارة الصحة ، زاول مهنة الطب فى عيادة خاصة به ، رغم أنه غير مرخص له فى ذلك وقدم الى المحكمة التأديبية مرة بعد أخرى ، وجوزى فى كل مرة بخصم شهر من مرتبه ، ولكنه لم يرتدع ، فأعادت الوزارة تقديمه للمرة الثالثة الى المحكمة فقضت بخصم شهرين من مرتبه ، وقالت فى أسباب حكمها ، أن المحكمة — وهى فى صدد تقدير العقوبة ، تدخل فى اعتبارها أن المخالف سبق أن جوزى مرتين من هذه المحكمة ، لذات السلوك المستمر المخالف للقانون ، دون أن يزدجر[2] •

---

(١) ت• فى ٢٨ لسنة ٢ فى ١٩٦٠/١/٢٠ •

(٢) ت• الصحة ، الدعوى ٦٤ لسنة ١١ فى ١٩٦٩/١١/٢٥ •

٣٨ — العود(١) ، من أسباب تشديد العقوبة :

وهذا مقرر — جنائيا(٢) ، وتأديبيا(٣) — ذلك أنه اذا جوزى شخص عن ذنب ثم لم يرتدع ، بل عاد الى مقارفة الذنب ، فان هذا يقتضى تغليظ العقاب عليه ، عسى أن يزدجر(٤) .

والعـــود قـــد يكون خاصا او عاما (٥) :

فالعود الخاص أو النوعى ، لا يتوافر الا اذا كانت الجريمـــة الثانية أو التالية مشابهة أو متماثلة مع الجريمة التى جوزى عنهـــا نهـــائيا .

---

(١) العود ، هو عودة الشخص ، الذى ارتكب جريمة او اكثر وجوزى عنها نهائيا ، الى ارتكاب جريمة أخرى .

(٢) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٧٥ .

(٣) « الاستمرار » يفترق عن « العود » ذلك ان الاستمرار انمـــا يكون فى الجرائم المستمرة ، اذا ظل المخالف سادرا فى ارتكابها — اما « العود » فيكون فى الجرائم الوقتية التى تتم بمجرد ارتكابها فاذا تكرر الفعل كان جريمة جديدة . ويجوز أن يكون العود فى الجريمة المستمرة ايضا ، وذلك فى حالة ما اذا كف المخالف عن الاستمرار فيها ، ثم عاد من جديد لمقارفتها . ومثال الجريمة المستمرة ، الانقطاع عن العمل ، ومثال الجريمة الوقتية ، القتل .

ويلاحظ ان الاستمرار فى المخالفة ، بعد توقيع الجزاء ، يعتبر مخالفـــة جديدة ويعتبر المخالف عائدا ، وتشدد له العقوبة ايضا (راجع فى تفصيل التفرقة بين الجريمة الوقتية والجريمة المستمرة ، كتابنا « الجرائم التأديبيـــة والجنائية ») .

(٤) ق.أ ٦٤٣ لسنة ٥ فى ١٩٥٤/٢/١٤ (١٥ سنة) ج ٢ ص ٢٢٠٥ ب ٤١١ .

— ق.أ ٦١٥ لسنة ٦ فى ١٩٥٤/٥/٢٠ (١٥ سنة) ج ٢ ص ٢٢٠٥ ب ٤٠٩ .

— ت. الخزانة ٨٤ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٦/٧ .

— أ.ع ٩١٧ لسنة ١١ فى ١٩٦٧/٢/١٨ ، س ١٢ ص ٦٥٣ ب ٦٨ .

(٥) د. محمود مصطفى ، والمرجع السابق ، ص ٥٧٦ .

أما العود العام أو المطلق ، فلا يراعى فيه التماثل أو التشابه بين الجريمتين • بل يتوافر كلما ارتكب الشخص جريمة جديدة ، بعد الجريمة أو الجرائم التى جوزى عنها ، ولو كانت لا تشابهها ، بل تختلف عنها فى نوعها أو وصفها أو غير ذلك •

والعود ، وان كان يعتبر — بحسب الأصل من أسباب تشديد العقوبة الا أن هذا التشديد ليس وجوبيا أو حتميا على السلطة التأديبية ، بل هو جوازى لها وفقا لما تقدره من مجموع ظروف الجريمة والمتهم•وهذا هو ذات المسلك الذى انتهجه المشرع المصرى ، فى المجال الجنائى [١] •

ونورد فيما يلى أمثلة من أحكام القضاء الادارى والتأديبى التى شدد فيها العقوبة التأديبية بسبب ظرف العود :

١ — اذا كان ماضى العامل المتهم تشوبه شوائب ، فان الأمر لا يدعو للتهاون معه طالما أن الجزاءات السابقة لم تكن لها أى أثر فى اصلاح ما اعوج من أمره [٢] •

٢ — ان من شأن كثرة انقطاع المخالف عن عمله ، وطول المدة التى انقطعها دون اذن — فضلا عن سبق الحكم عليه تأديبيا فى مخالفة مماثلة — أن يؤخذ هذا المخالف بشىء من الشدة [٣] •

وقد قضى أيضا بأن المخالفات المنسوبة الى المتهم (تكرار الانقطاع عن العمل) هى مخالفات خطيرة تنم عن الاستهتار وعدم تقديره المسئولية واخلاله بواجباته الوظيفية مما يستدعى أخذ المتهم بالشدة خاصة وأنه تكشف من الأوراق أنه اعتاد على ارتكاب هذه

---

(١) المرجع السابق ، ص ٥٧٨ .
(٢) أ.ع ٣٩ لسنة ٩ فى ١٩٦٤/٣/٢١ .
(٣) أ.ع ٤٤٥ لسنة ١٤ فى ١٩٧١/١١/٢٧ ، س ١٧ ص ٢٥ ب ٥ .

المخالفات وصحيفة أحواله حافلة بالعديد من الجزاءات المختلفة عن مخالفات مماثلة ، ورغم ذلك لم يرعو(١) .

٣ — ان المحكمة التأديبية وهى بسبيل وزن العقوبة تدخل فى تقديرها أن المتهم عائد : فقد سبق ان ارتكب مثل هذه المخالفة الحالية ، وجوزى من أجلها دون أن يزدجر بما وقع عليه من جزاء ، الأمر الذى يلجىء المحكمة الى أخذه بالشدة (٢) .

٤ — من حيث انه يبين من ملابسات اصدار القرار المطعون فيه بأقصى العقوبة أن الجهة الادارية قد رأت أن تاريخ المطعون ضده حافل بالمخازى وأن نفسه قد انطوت على روح الاستهتار بالواجب وعدم المبالاة بالعقوبات التى وقعت عليه والانذارات التى وجهت محذرة اياه بالفصل : فلم يكن لهذا من أثر الا التمادى فى الاعوجاج وأخذ الأمر بالهزل لا الجد مما يلحق أبلغ الأضرار بالصالح العام ، فلا يمكن والحالة هذه القول بأن الجهة الادارية قد أساءت استعمال سلطتها بفصل المطعون ضده من الخدمة أو عدم وجود ملاءمة ظاهرة بين الذنب الذى اقترفه وبين العقاب الذى أنزل به (٣) .

٥ — من حيث ان الثابت من الأوراق ، أن ملف خدمة العاملة مفعم بالجزاءات ، من مختلف الأنواع ، ولمختلف الأسباب والمخالفات ، وقد خشيت الادارة أن يكون فى بقاء هذه العاملة أسوأ مثل لغيرها من العاملات ، ومن ثم يكون القرار الصادر بفصلها قد صدر صحيحا فى نطاق ما لجهة الادارة من تقدير توقيع الجزاء بما يتلاءم والذنوب الادارية المنسوبة للعامل (٤) .

---

(١) ت. وزارة النقل والمواصلات ، رقم ٨٢ لسنة ١٨ ق ١٩٧٦/١٢/١٦ .

(٢) ت. المواصلات فى الدعوى رقم ٦٣ لسنة ١٢ فى ١٩٧٠/٣/١٠ والدعوى رقم ٨٢ لسنة ١٨ فى ١٩٧٦/١٢/١٦ .

(٣) أ.ع ٩٨٧ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/١/٥ و ٣٩ لسنة ٩ فى ١٩٦٨/٣/٢١

(٤) أ.ع ١٢٧٤ لسنة ٩ فى ١٩٦٥/٦/٥ — وبذات المبدأ : أ.ع ١٣٢ لسنة ١٨ فى ١٩٧٨/٢/٤ .

٣٩ ــ تشديد العقوبة ، اذا كانت الجريمة ، واقعة على مال عام : ونورد فيما يلى امثلة من احكام القضاء فى هذا الشأن .

١ ــ ان كل اهمال أو تقصير يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية ، يستأهل توقيع أشد الجزاء فى الحدود والأوضاع التى رسمها القانون(١) .

٢ ــ نظرا لخطورة المخالفات المالية ولما تنطوى عليه من مساس بمال الدولة والاخلال بواجب الأمانة الذى ينبغى أن يكون شعار القائمين على المراغق العامة فقد رأت المحكمة تشديد العقاب على المتهم(٢) .

٣ ــ ان ما أسند الى المتهم ينطوى على جريمة جنائية ، هى التزوير فى محررات رسمية ، ومن شأنه أن يؤدى الى المساس بأموال الدولة ، كما أن قيمة ما ضاع من مال الدولة يعتبر كبيرا نسبيا ، ومن ثم فلا ترى المحكمة أن يستحق المتهم شيئا من الرأفة ، بل ترى أن الفصل كان جزاء وفاقا لما اقترف من اثم (٣) .

٤٠ ــ العقوبة فى الجريمة العمدية ، اشد منها فى الجريمة غير العمدية:

ذلك أن ثبوت ركن العمد أو القصد من شأنه أن يغلظ العقوبة . ففى الجرائم التى تقع على المال العام مثلا ، تشدد العقوبة لو كانت هذه الجريمة عمدية كما هو الحال فى جريمة السرقة أو الاختلاس (٤) .

أما اذا انتفى ركن العمد ، وثبت أن الواقعة تشكل اهمالا أو تفريطا ، فان العقوبة تكون أخف .

---

(١) أ.ع ١٠٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٩ .
ــ ت. لموظفى الأزهر ٦ لسنة ١١ فى ١٩٦٩/١١/٢٥ .
(٢) ت. الصحة ٣١ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٧/٢٨ .
(٣) أ.ع ، فى الدعوى رقم ٢٧١ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٢/٦ .
(٤) وسنرى فيما بعد ما اذا كانت ضآلة المبلغ موضوع الجريمة أو المخالفة من شأنه أن يؤثر فى تقدير العقوبة أم لا .

وهــذا المبدأ مقرر فى المجالين الجنائى والتأديبى [1] . وسنعود الى تفصيل ذلك فيما بعد .

٤١ — تشديد العقوبة ، اذا كانت المخالفة تخل بواجب الإمانة[2] ، او تزعزع الثقة فى المرفق ، الذى يعمل به المتهم [3] :

ومن أمثلة أحكام القضاء فى هذا الشأن : —

١ — انه وان كانت المضبوطات ، صغيرة القيمة ، الا أن الفعل فى ذاته يتضــمن الاخــــلال بواجب الأمانة ويستوجب أخــذ المتهم بالشــدة [4] .

٢ — من حيث إن ما اجترحه المتهم يعتبر من الكبائر بوصــفه موظفا عاما ، فقد خان الأمانة المسلمة اليــه بحكم وظيفتــه كفــراز بريد ، واختلس ما سلم اليه بهذه الصفة ، الأمر الذى يهز الثقة فى المرفق الذى يعمل به ويلحق أبلغ الضرر بالصالح العام والثقة العــامة ومن ثم ، فإن المحكمة ، وهى فى مجال تقدير العقوبة ، تأخذه بالشدة والجــزاء الوفاق [5] .

٣ — ان المذكورة تعمل فى أحد البنوك التى هى محل ثقة العملاء ، الأمر الذى يستوجب أن تتوافر فى العاملين به صفتا الأمانة والشرف ، واذا فقدتهما العاملة المذكورة بقيامهــا بالتزوير فى أرصــدة العملاء والاختلاس منها ، فانها أصبحت غير صالحة للبقاء فى وظيفتها [6] .

٤ — ان المحكمة ، وهى تقدر العقوبة التأديبية ، تأخــــذ بعين

---

(١) ومثال ذلك — فى المجال الجنائى — ان المشرع ذاته قــد شــدد العقوبة فى جرائم العمد الواقعة على الأموال الأميرية ، كما انه جعل العقوبة أخف اذا كانت هــذه الجرائم غير عمدية . راجع فى ذلك ، المــادة ١١٦ مكررا (أ) والمــادة ١١٦ مكررا (ب) عقوبات .

(٢) ت. وزارة الصحة ٣١ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٧/٢٨ .

(٣) ت. وزارة المواصلات ، الدعوى ٣٢ لسنة ١٢ ، فى ١٩٧٠/٣/١٠

(٤) ت. المواصلات ١٥٦ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/٢/٢٤ .

(٥) ت المواصلات ، ٢٤٩ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/٢/١٠ .

(٦) ت. لوزارة المــالية والاقتصــاد ، الدعوى ١١٤ لســنة ١١ فى ١٩٧٨/٣/١٤ .

الاعتبار الوظيفة التى يشغلها المتهم وهى وظيفة مراقب أمن مفروض فيه أن يؤدى العمل المنوط به بدقة وأمانة ، خاصة وأن مراعاة الدقة والأمانة من العناصر الجوهرية التى يقوم عليها النظام الوظيفى المقرر لوظائف الأمن والتى يفترض فى شاغليها الأمانة المطلقة الأمر الذى يستوجب تشديد العقاب وأخذهم بالجزاء الرادع ، اذا ما أخلو بهذه الصفة (١) .

٥ — ان قرار فصل الطاعن من وظيفته ، قد قام على صحيح سببه وذلك لما ثبت من أنه وزملاءه من أفراد نقطة الموردة يتقاضون مبالغ من الصيادين نظير عدم تحرير محاضر مخالفات لهم ... وقد أدى ذلك كله الى فقده هو وزملائه صفة الثقة والاعتبار اللازم توافرها فيه والتى هى عماد صلاحية كل موظف أو مستخدم لاستمراره فى مباشرة عمله الوظيفى ، بل والتى هى ألزم ماتكون لمثل هؤلاء النوتية الذين يحرسون سواحل البلاد من خطر المجرمين ومهربى المحظورات ، فأولئك يجب أن يتحلوا بالتعفف عن الدنايا ويتميزوا بالاستقامة والبعد عن مواطن الشبهات (٢) .

٦ — تشدد العقوبة أيضا ، اذا تعلقت المخالفة بالآداب العامة وأعراض الناس ، سيما اذا كان فى مرفق وثيق الصلة بالجمهور : ومثال ذلك أن « كمساريا » قبل علانية احدى الراكبات وقد أغلظت له المحكمة العقاب « بمراعاة خطورة الذنب من حيث مساس الفعل المكون له بحرمة الفضيلة والأخلاق وأعراض الناس مما يتنافى مع كرامة الوظيفة العامة وما ينبغى أن يتحلى به شاغلها ولا سيما فى مرفق وثيق الاتصال بالجمهور من عفة فى القول والفعل ازاء هذا الجمهور ، وأمانة على الأعراض والأرواح والأموال ... » (٣) .

(١) أ.ع ، الدعوى رقم ٦٢ لسنة ١٧ فى ١٩٧٨/٦/٣ — الدكتور عبد القادر الشيخلى — المرجع السابق ص ٥٢٨ .

(٢) أ.ع ١٠٧٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٢/٥/١٩ ، س ٧ ص ٨٥٨ ب ٨١

(٣) أ.ع ١٣٤٣ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/٦/٢٩ .

٤٢ — قد يكون فى طبيعة الوظيفة ، وواجباتها ، ما يستوجب تشديد العقوبة ، سيما اذا تعلقت المخالفة بالأخلاق :

فالمركز الوظيفى للعامل ، يكون له أثره من حيث تقدير العقوبة التأديبية ، ذلك أن مستوى الوظيفة ، أو نوعها ، يكون له اعتباره عند وزن الجزاء ، تشديدا أو تخفيفا •

ولذلك فان بعض المخالفات التى يرتكبها عامل من المستوى الثالث مثلا ، والتى يجازى عنها بجزاء خفيف ، قد تعتبر من الكبائر اذا ارتكبها موظف كبير •

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن صدور المخالفة — موضوع الدعوى — ممن فى مثل وظيفة المدعى وثقافته ، أمر من شأنه أن يسبغ عليها طابع الجسامة ، ومن ثم يقتضى تشديد العقاب[١] •

كما قضى بأن عقوبة العزل من الوظيفة التى وقعت على المدعى — وقد كان وزيرا مفوضا — تتناسب عدلا وقانونا مع ما ارتكبه من مساوىء ثبتت فى حقه • وذلك لأن رجال السلك الدبلوماسى — وهم يقومون بتمثيل مصر فى الخارج — يجب أن يكونوا فوق مستوى الشبهات والريب وينبغى عليهم أن يتحلوا بأرفع الفضائل وأسماها وأن يبتعدوا عن كل ما يجرح السلوك القويم • والطاعن لم يفقد هذه الصفات فحسب بل ارتكب من الدنايا ما يجعله غير صالح لتولى أعباء الوظيفة وبصفة خاصة وظيفة التمثيل الدبلوماسى[٢] •

وقضى أيضا بأن جلال وظيفة القضاء يقضى دقة الحساب

---

(١) أ•ع ٢٦٤ لسنة ١٩ ق ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٦٣ ب ١٥٨ — وتتحصل وقائع الدعوى فى أن محققا قانونيا باحدى شركات القطاع العام قدم شكوى الى رئاسة الجمهورية ، ضمنها العديد من الاتهامات ضد رئيس الشركة ، وتطاول عليه فيها وثبت عدم صحة الشكوى ، وانه قصد بها التشهير — دون حق — برئيس مجلس الادارة ، ولهذا فقد جوزى بخفض فئته •

(٢) أ•ع ٢٣٤ لسنة ٢١ ق ١٩٧٨/١٢/٩ •

وعنيره(١) ، وكذلك رجال القانون (٢) ، وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فهؤلاء يجب عليهم أن يترفعوا عن كل اسفاف أو زلل يمس الكرامة والاعتبار أو النزاهة .

وكذلك رجال التربية والتعليم ، بصفة عامة اذ يجب عليهم أن يكونوا قدوة حسنة(٣) .

من أجل ذلك ، فقد قضى بأن المعلم هو القوام على تربية الناشئة وتهذيب تلاميذه من الجنسين وتثقيف عقولهم وتغذية أرواحهم بالقيم من مبادىء الأخلاق وغرس الفضائل فى نفوسهم ، وهو الأمين على أرواحهم وأعراضهم ولهذا فانه يجب عليه أن يكون قدوة مثلى فى سلوكه هو قبل أن يقوم سلوك غيره ، وأن ينأى بتصرفاته عن مواطن الريب والشبهات ، فلا ينزلق الى مسلك موصوم بالانحراف ترين عليه ظنون تنزع الثقة فيه والاطمئنان اليه فى مباشرته لاختصاصات وظيفته(٤) .

كما قضى بأن ما ثبت فى حق المتهم الأول ، وهو قيام علاقة آثمة بينه وبين فراشة بالمدرسة فيه اخلال خطير بواجبه كمدرس مهمته الأولى تربية النشء على الأخلاق القويمة وأن يكون مثلا حسنا يحتذى به فى نظر الكافة فاذا فقد شرط حسن السمعة والسيرة الحميدة ، فقد فقد الصلاحية للبقاء فى الوظيفة . وتعين لذلك تنحيته عنها طبقا للقانون(٥) . وقضى أيضا بأن الطاعن يشغل وظيفة أستاذ مساعد بالجامعة ، ومن ثم ينبغى أن يوزن مدى صلاحيته للبقاء فى كرسيه ، على مقتضى أرفع مستويات السلوك الوظيفى وما تستوجب من أبلغ الحرص على أداء واجبات هذه الوظيفة العلمية الكبرى(٦) .

---

(١) ق.ا. فى ١٩٥٢/١/٢٨ ، س ٦ ص ٥٨١ .
(٢) ا.ع. فى ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٦٣ .
(٣) ا.ع. فى ١٩٥٩/١/٢٤ ، س ٤ ص ٦٦٣ .
(٤) ا.ع ٨٧٥ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١/٤ ، س ٩ ص ٣٦٢ ب ٣٣ .
(٥) ا.ع ١٠٦١ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/١/١٢ ، س ٨ ص ٤٤٦ ب ٤٢ .
(٦) ا.ع ٤٥٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٤/١٢/٥ ، س ٨ ص ٩٥١ ب ٢٥ .

٤٣ — قـد تشدد العقوبة ، اذا كانت المخالفة اعتداء من مرءوس على رئيسه ، او اذا تضمنت اخلالا بقدسية بعض اماكن العمل او حرمتها :

ومن أمثلة أحكام القضاء فى هذا الشأن مايلى : —

١ — ان اعتداء العامل على رئيســه ســواء بالقول أو بالفعل ينطوى على اخلال جسيم بواجبات الوظيفة فضلا عما ينطوى عليــه هذا الذنب من استهتار بالغ واستخفاف شديد بحرمة العمــل وهيبته مما ينعكس أثره على العمــل انعكاسا يعود بالضرر البليغ على داعى الانضباط اللازم لحسن سيره وبخاصة فى الوحدات الانتاجيــة حيث يتجمع العمــال اذ تكون الحاجة الى الانضباط أكثر ضرورة وأشـــد الحاحا(١) .

٢ — ان تكرار ثورات العامل على رئيسه مهددا اياه بما لا يليق ومحاولا الاعتداء عليه بالفعل لولا ابعاده من قبل العــاملين ، يشكل مخالفة جسيمة(٢) .

٣ — ان حدوث مشادة بين موظف وموظف آخر ، وتبادل التعدى والشتائم ، فى دار العدالة ، يدل على الاستهتار بحرمة مكان العمــل وقدسيته(٣)

---

(١) أ.ع ٢٠ لسنة ٢٠ فى ١٩٧٨/٦/٢٤ .

(٢) أ.ع ٧١١ لسنة ١٩ فى ١٩٧٨/٤/١٥ .

(٣) ت. للعاملين بالرياسة والحكم المحلى ، فى الدعوى رقـم ١٦ لسنة ١١ فى ١٩٧٨/٥/٧ .

المطلب الثانى

أسباب تخفيف العقــوبة التاديبية

٤٤ ــ بيــان ذلك :

سبق أن أسلفنا أن أسباب تخفيف العقوبة ، قد ترجع الى ظروف تتحقق فى شخص المتهم أو حالته ، أو تتعلق بوقائع المخالفة أو الجريمة المنسوبة اليه وملابساتها ، ويكون من شأنها أن تجعله مستأهلا لهــذا التخفيف ــ وهذا مقرر أيضا فى المجال الجنائى[1] •

والأصل فى هذه الظروف المخففة ، انها غير منصوص عليهــا فى المجال الادارى أو التــأديبى وانما تستلهمها السلطــة التأديبية ، من وقائع المخالفة ، أو ظروف المخالف وحالته ، كما سبقت الاشارة[2] •

وهذه الظروف عديدة متباينة ، غير محصــورة أو محــــددة • وسنورد أمثلة لها فيما بعد •

---

(١) فى المجال الجنائى ، اما ان تكون الظروف المخففة للعقــــوبة الجنائيـــة ، ظروفا قانونية ، أو ظروفا قضائية ــ والظروف القانونيـــة المخففة ، تسمى « الأعذار القانونية المخففة » وهى التى نص عليها المشرع بصفة خاصة ، وحصرها ، بحيث لم يترك للقاضى الاختيار فى استخلاصها أو عدم استخلاصها من وقائع الدعوى .

اما الظروف القضائية المخففة ، فتسمى « أسباب الرأفة » وهــذه لم ينص عليها المشرع ، وانما تركها لحرية القاضى فيستخلصها ويقــدرها تبعا لملابسات كل دعوى ، ويستمدها من شتى الاعتبارات التى تتصــل بالجريمة وملابساتها ، كتفاهة شأنها او عدم جسامة الضرر المترتب عليها او الاعتبارات التى تتصل بشخص المجرم وحالته كشيخوخته او مرضــه او صغر سنه (فى غير الحالات التى يجعل فيها الشارع من حداثة السن عذرا قانونيا مخففا) او شرف البواعث له على ارتكاب الجريمة ، وغير ذلك من ظروف الحال . (د. على راشد ــ المرجــع السابق ، ص ٦٧٥ و ٦٧٦) .

(٢) وهــذا لا يمنع من أن ينص فى اللوائح او التشريعات التى قــد تحدد بعض أنواع المخالفات والعقوبات التاديبية المقررة لكل نوع منها ، على بعض الظروف التى قــد تخفف هــذه الجزاءات .

(٤٥) أســـــباب تخفيف الجزاء لا تنأى بالمخـــالف عن نطاق المسئولية كلية ، وانما تدخلها السلطة التأديبية فى تقديرها لدى وزن الجزاء التأديبى[1] •

(٤٦) أمثلة من الظروف التى قد تكون سببا فى تخفيف العقوبة التأديبية : ـــ سنورد فيما يلى طرفا من هـــذه الظروف • وذلك على النحو التالى : ـــ

عدم توافر ركن العمد ، فى الجريمة او المخالفة ، يجعل العقوبة اخف مما لو ثبت هـــذا الركن :

وقـــد سبق أن أشرنا الى ذلك ، وقلنا ان هـــــذا مبدأ مقرر فى المجالين الجنائى والتأديبى • فالجريمة ـــ الجنائية أو التأديبية ـــ قد تكون عمدية ، أو عن خطأ غير عمدى أى عن اهمال وعـــدم تبصر ، أو تفريط فيمـــا يجب أن يكون[2] • والجزاء فى الحـــــالة الأولى يكون أشد[3] • ولهذا فقد قضى بأنه اذا كان الثابت أن ما وقع من المتهم ، هو بمجرد اهمـــال ـــ وليس اختلاسا ـــ فان جزاء العزل يكون بعيدا عن الملاءمة مع الذنب الادارى الذى ارتكبه[4] وقضى أيضا بأنه اذا كان التكييف السليم للوقائع الثابتة فى الأوراق ، أن ما وقع من المتهم ، هو الاهمال فى أدائه العمل •••• فان جزاء العزل يكون غير ملائم مع هذا الذنب[5] ويعد غلوا[6] •

---

(١) ت• المواصلات ٢٢٥ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/١/٢٧ •

(٢) راجع فى تفصيل ذلك : كتابنـــا « الجرائم التأديبية والجنائيـــة للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » •

(٣) ت• وزارة المواصلات ٢٤٤ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/١/١٣ •

(٤) أ•ع ١٤١٢ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/١/٢٦ •

(٥) أ•ع ٣٠ لســـــنة ١٠ فى ١٩٦٤/٥/٩ و ٩٢٩ لســـنة ٧ فى ١٩٦٣/٥/٢٥ •

(٦) أ•ع• فى ١٩٦٣/٤/٢٧ ، س ٨ ص ١٠٩١ ـــ وبهـــذا المبـــدأ أيضـــا :

أ•ع• فى ١٩٦٤/١/١٨ س ٩ ص ٤٧٧ وبتاريخ ١٩٦٥/٤/١٣ س١٠ ص ١٩٧٩ وبتاريخ ١٩٦٥/٤/٢٤ س ١٠ ص ١٠٩٤ •

البواعث :

من المقرر أن الباعث على المخالفة ، لا ينفى الخطأ ، ولا يمنع قيام الجريمة التأديبية والمسئولية عنها ، ولكن قد تكون لها أهميـــة فى تقدير العقوبة(١) •

ولهذا فقد قضى بأن قيام المخالفة لا ينفيه تذرع المتهم بأنه كان يكتب ويفعل ما يفعل ، بباعث من المصلحة العامة أو تحت انفعال نفسى أو لغير ذلك من البواعث •••• فالمقرر أن البواعث ليست ركنـــا فى الجريمة — جنائيا أو تأديبيا — كما لا تمنع قيامها • وانما تكون لهذه البواعث أثرها فى العقوبة تشديدا أو تخفيفا(٢) •

حسن نيـــة العـــامل المتهم قـــد يخفف من الجزاء :

ان من المسلمات ، أن حسن النيـــة ، لا ينفى المســـئولية ، لأن الجريمة قد تكون — كما أسلفنا — غير عمدية ولأن الخطأ فى ذاته ، أيا كانت صورته ، يعتبر اخلالا لواجب وظيفى ، ومن ثم يستوجب المساءلة • ولهذا فقد قضى بأن حسن النيـــة لا يمكن قبول التذرع به من موظف منوط به القيام بعمل يتطلب منه أن يكون دقيقا ويقظا وعلى قســـط وافر من الالمـــام بالتعليمـــات وواجبـــات الوظيفة وحســـن أدائهـــا(٣) •

ومع هذا فان حسن النية متى ثبت — قـــد يكون عنصرا من عناصر تخفيف الجزاء ، وفاقا لمـــا يقر فى ضمير السلطة التأديبية ، ويستقر فى وجدانها • ولذلك فقد قضى بأن حسن نية الموظف ، يشـــفع له فى قدر الجزاء الذى يستأهله عن المخالفات المنسوبة اليه(٤) •

---

(١) راجع فى تفصيل ذلك ، كتابنا « المسئولية التاديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العـــام » .

(٢) المحكمة التأديبية لمستوى الادارة العليـــا ٥ لســـنة ١٤ ق ١٩٧٢/٦/٣ .

(٣) ت. فى الدعوى رقم ١٣ لسنة ٢ فى ١٩٥٩/١٢/٢٠ .

(٤) ت. وزارة التربية والتعليم فى الدعوى ٩٥ لسنة ١ بجلســـة ١٩٥٩/٦/٢٢ .

عدم الاستمرار فى المخالفة ، والكف عنها ، قد يكون من اسباب تخفيف الجزاء :

ولهذا ، فقد قضت المحكمة التأديبية بأنها وهى فى مقام تقدير هذا الجزاء ، تضع فى اعتبارها ما كان من مسارعة الموظف المتهم الى انهاء علاقته بالعمل التجارى ومبادرته الى ايقاف آثار المخالفة بعدم الاستمرار فيها وهذا التصرف من جانبه مما يشفع له فى قدر العقاب(١) .

ان سداد العامل ، للمبلغ المفقود ، قد تدخله المحكمة فى تقديرها عند وزن العقوبة فتخففها(٢) — وقد لا يمنع من توقيع أقصى عقوبة تأديبية ، وذلك فى حالة ما اذا كانت الجريمة التى ارتكبها المتهم قد أفقدته الصلاحية للبقاء فى الوظيفة ، لأن رد المبلغ لا يغير من طبيعة الجريمة(٣) .

---

(١) ت. التربية ٩١ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٦/٢٢ ، مبادىء قضاء التأديب للأستاذ أحمد حلمى ، ص ١٨٩ .

(٢) أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣١ .

— ت. فى الدعوى رقم ١٦٢ لسنة ١ فى ١٩٦٠/١١/١٦ .

(٣) أ.ع ٢٦٨ و ٤١٠ لسنة ١٥ فى ١٩٧٤/١/١٩ — وقد جاء فى هذا الحكم :

(لا جدال فى أن جرائم الاختلاس من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ، والتى تفقد العامل الذى يرتكبها سمعته والثقة فيه ، وتؤدى عند الحكم عليه جنائيا الى فصله بقوة القانون ، ولا يمكن أن يؤدى قيام السيد / .... برد المبالغ التى اختلسها وبالتالى قيام النيابة العامة باحالة الموضوع الى الجهة الادارية لمجازاته عما ثبت فى حقه تأديبيا ، الى تغيير طبيعة الذنب الذى ارتكبه) .

الاعتراف ، وسرعة الادلاء به قــد يخفف العقوبة (١) :

ولهذا فقد قضى بأن المحكمة ترى فى اعتراف المتهم بمــا نسب اليه ، ما يدل على صدق الأعذار التى أدلى بها ، مما ترى معه المحكمة استعمال الرأفة فى مجازاته(٢) ٠

وقضت المحكمة التأديبية فى دعوى تلخص فى أن موظفا استعمل فى سفره الشخصى استمارات الســفر الحكومية المخصصة للاغراض المصلحية ٠ وقــد اعترف الموظف المذكور أمام جهات التحقيق بفعله ، وأنه اضطر الى ذلك بسبب مرض شقيقته المفاجىء ، ولضــيق ذات يــده ٠ ولهذا فقد استعملت المحكمة معه الرأفة لتفسح له مجــال التوبة وعدم العودة الى ذلك(٣) ٠

وفى دعوى أخرى اتهم موظف بأنه أخذ مبلغ أربعين جنيها من رسوم النشاط المدرسى ، وقــد اعترف الموظف فى التحقيق بأنه فعل ذلك تحت ضغط ظروف شخصية قاهرة ، وأنه بادر برد هذا المبلغ — ولدى تقدير العقوبة ، أدخلت المحكمة هذه الاعتبارات وخففت العقوبة التى وقعتها عليه(٤) ٠

---

(١) ت. وزارة الخزانة رقم ٨٨ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٥/١٧ ٠

(٢) ت. وزارة الخزانة رقم ٨٥ لســنة ١ فى ١٩٥٩/٥/١٠ — وفى هــذه الدعوى :

قال المتهم انه يعلم بالتعليمات التى تقضى بضرورة توريد المحصــلات فى يوم الخميس من كل اسبوع الا اذا بلغت الحد الاقصى المقــرر للوحــدة فانه يلزم توريدها فى نفس اليوم دون انتظار يوم الخميس — ولكنــه لم ينفــذها لكثرة العمل ٠

(٣) ت. فى الدعوى ٥١ لسنة ١ فى ١٩٥٩/١٠/٢٧ ٠

(٤) ت. فى الدعوى ١٦٢ لسنة ١ فى ١٩٦٠/١١/١٦ ٠

صــغر السن ، وحداثة العهــد بالخدمة : قد يكون من أســباب تخفيف الجزاء(١) وذلك لأن حداثة الخدمة ، قد يكون من شأنها قلة الخبرة ، ولذلك فقــد قضت المحكمــة التأديبية باستعمال الرأفة مع موظف لحداثته بالخدمة ، ولقلة خبرته ، وسوء التوجيه من الرئيس المباشر الذى كان يتلمس له الأخطاء بدلا من أن يسدى له النصح(٢). وقضت أيضا بأنها — وهى فى مجال تقدير العقوبة — تدخل فى اعتبارها حداثة سن المتهم وحــداثة تخرجه من الكلية والتحــاقه بالوظيفة ، وتفسح له سبل الاستقامة هذه المرة(٣) .

وقد قضى أيضا بأن حداثة عهد المدرس بالخدمة ، يعتبر مبررا لمنحه فرصة أخرى يستطيع بعــدها عــــدم تنكب الطريق المستقيم مســـتقبلا(٤) .

وفى دعوى أخرى قالت المحكمة التأديبية ، بأنها وهى بصـــدد تقدير العقاب ، تلحظ أن الأخطاء التى فرطت من المتهم مردها لحداثة عهده بالخدمة وعــدم المــامه بالتعليمات واللوائح فضــلا عن كثرة الأعمال التى نيطت به ، ولهذا فان المحكمة تخفف له الجزاء (٥) .

كما قضى بأنه من حيث انه ليس فى الأوراق ، ما يفيد أن المتهم قد غرر بزميلته بل الثابت من الأوراق أنه بادر الى الزواج منها ... وأنه وان كان قد طلقها بعد ذلك ، فان المستفاد من أقوالهــا أن ذلك

---

(١) أ.ع ١٠٧ لسنة ٩ فى ١٩٦٣/١١/١٦ (١٠ سنوات) ص ٢٠٩٩ ب ٨٣٧ .

— أ.ع ١٣٢١ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/٦/٢٢ (١٠ سنوات) ص ٢١٠١ ب ٨٤٢ .

(٢) ت. فى الدعوى ٢١ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٥/١٩ .

(٣) ت. الحكم المحلى ٣٢٠ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/٣/٣١ و ٧٨ لسنة ٥ فى ١٩٦٤/١/٧ .

(٤) ت. وزارة التربية والتعليم ، رقم ٢٨ لسنة ١ فى ١٩٥٩/١/٢٦ .

(٥) ت. رقم ٥٧ لسنة ٢ فى ١٩٦٠/١٠/٣١ .

كان بناء على طلبها . كما أن الثابت من ملف خدمته ، أن عمره فى تاريخ الحادث كان حوالي اثنين وعشرين عاما ، وأنه كان حديث عهد بالوظيفة ، وأن ما وقع منه فى مثل هذه الظروف ، وان دل على طيش واستهتار وعدم حرص على البعد عن مواطن الريب ، الا أنه لا يبلغ حدا من الجسامة بحيث يستأهل عقوبة العزل من الوظيفة(١).

وقضى أيضا بأن المحكمة ترى — على الرغم من جسامة المخالفة(٢) — الاكتفاء بمجازاة المتهم ، بوقفه عن العمل مدة شهرين ، مراعية فى ذلك حداثة عهده بالخدمة وصغر سنه(٣) .

نقاء صحيفة العامل ، مع طول مدة خدمته ، وحسن سلوكه طبقا لتقاريره السنوية ، من شأنها ان تخفف من عقابه (٤) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لما كان الثابت من الأوراق أن العامل المتهم قد أمضى فى خدمة الهيئة ، حوالى أربعة عشر عاما ، ولم يتبين من الأوراق أن جزاء ما قد وقع عليه خلال تلك المدة ، ومن ثم فان أخذه بالشدة المتناهية وتوقيع أقصى العقوبات المقررة عليه ، يخرج هذه العقوبة عن نطاق المشروعية (٥) .

---

(١) أ.ع ١٤٥ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٢/٦ .

(٢) تخلص هذه المخالفة فى ان الموظف المذكور ، دعا سيدة الى منزله ، وقت ان تقدمت اليه بطلب التحاق باحدى الوظائف ، وكان مختصا بتلقى مثل هذا الطلب ، ووعدها بتسليمها خطاب الترشيح للوظيفة لدى حضورها الى منزله مساء ، ولم يكن ثمة ما يدعو الى ذلك الا أن يكون قد قصد تحقيق غاية غير مشروعة .

(٣) تت. الادارة المحلية ، رقم ٧٨ لسنة ٥ فى ١٩٦٤/١/٧ .

(٤) أ.ع ١٠٠٤ لسنة ٥ فى ١٩٦٠/٢/٢٧ ، س٥ ص ٤٩٤ ب ٥٥ .
— أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣١ .
— أ.ع ٩٣٣ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/١/٢٢ ، س ٨ ص ١٣٥٩ ب ١٢٧ .
— المحكمة التأديبية لوزارة الحكم المحلى فى الدعوى رقم ١٤٩ لسنة ١٠ فى ١٩٦٩/١٠/٧ .

(٥) أ.ع ١٠٧ لسنة ٩ فى ١٩٦٣/١١/١٦ ، س ٩ ص ٥٢ ب ٦ .
— أ.ع ١٣٣ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ ص١٣٥٩ ب ١٣٧ .

وقضى أيضا بأن الحكم عند تقديره للجزاءات التأديبية التى وقعها على المتهمين : راعى بعض الاعتبارات وهى أن صحف جزاءاتهم ناصعة البياض ، وأن بعضهم متقدم فى السن ، وهى اعتبارات لا تثريب على الحكم اذا أخذ بها [1] . كما قضى بأنه من حيث انه ولئن كان الثابت من الأوراق أن السيدة المذكورة ، قد خالفت القانون بانقطاعها عن عملها : فى المدة من ١٩٧٥/٩/٢ حتى ١١-٧-١٩٧٦ الأمر الذى يحق معه مؤاخذتها تأديبيا على ذلك الذنب الذى قارفته . الا أن المحكمة ترى مع ذلك استعمال الرأفة معها ، ازاء طول أمد خدمتها بمرفق التعليم منذ عام ١٩٥٢ ، وبالنظر الى درجتها الوظيفية وخلو ملفها من الجزاءات ، فتكتفى بمجازاتها بخصم خمسة عشر يوما من راتبها [2] .

كما أن كفاءة العامل فى عمله ، وامتيازه فيه قد يكون له أثره فى تخفيف الجزاء [3] . سيما اذا كانت المخالفة ليست جسيمة ، ولا تتعلق بالذمة أو الأمانة أو كرامة الوظيفة .

بعد مسكن العامل ، عن مقر عمله ، وصعوبة المواصلات ، وان كان لا يصلح سببا لدرء مسئوليته التأديبية عن التأخير عن مواعيد العمل ، الا أنه يدخل فى تقدير الجزاء [4] ما دام أنه ليس فى امكان العامل أن يجد مسكنا قريبا من مكان عمله ، وما دام أنه لم يسبق أن جوزى لهذا السبب .

---

(١) أ.ع ٧٨ لسنة ٢٠ فى ١٩٨٠/١/١٩ .

(٢) ت. وزارة التربية والتعليم ، رقم ٢٩٥ لسنة ١٨ فى ١٩٧٦/١٢/١٣ .

(٣) أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٢٣٥ ب ٣١ .

(٤) ت. الحكم المحلى رقم ٢٥٦ لسنة ١٠ فى ١٩٦٩/١٠/٧ .

التأثير الأدبى — على العامل البسيط أو الصغير — من رؤسائه ، وان كان لا يعدم مسئوليته ، الا أنه قد يخففها : وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن البادى من الأوراق أن المخالفة المنسوبة الى هـذا المتهم ، قد فرطت منـه تحت تأثير أدبى من رؤسائه المتهمين الآخرين — ومن بينهم سكرتير عام المحافظة المساعد ومدير مكتب المحافظ — وهـذا التأثير ، وان كان لم يعدم ارادته ، الا أنه ضغط عليها ، سيما وأنه عامل بسيط لم تتجاوز فئته الثـامنة • ومن ثم فان مسـئوليته وان كانت لا تعتبر معدومة ، الا أنهـا مسئولية مخففة ، وتقضى أخـذه بجزاء مخفف [1] •

الحالة النفسية للمتهم ، قـد تكون سـببا فى تخفيف الجزاء ، سيما اذا كانت حالة مرضية [2] : ولذلك فقـد حـكم بأن مما يشفع للمخالف ويبرر تخفيف العقوبة عليه ، الحالة النفسية التى يعانيهـا والتى سجلها تقرير المجلس الطبى للهيئة [3] (هيئـة النقل العـام بالقـاهرة) •

الظروف العائليـة ، لا تمنـع العقوبة وانما قـد تكون سببا فى تخفيفها :

ولهـذا فقـد قضى بأنه لا حجة فيمـا أثاره المتهم من ظروفه العائلية ، فهذه لا شأن لها فى قيام مسئوليته الوظيفية اذ يجب على الموظف أن يفرق بين ظروفه الخاصة وواجبات العمل التى يتعين عليه أداؤها بالدقة والعناية •

وهذه الظروف ، وان كانت لا تعدم مسئوليته التأديبية ، الا أنها تخفف منها متى تحققت المحكمة من صحتها [4] •

---

(١) المحكمـة التاديبية لمستوى الادارة العليـا ٢ لسـنة ١٤ ق ١٩٧٢/٥/٦ •

(٢) المحكمة التاديبية بالاسكندرية فى الدعوى ٥٣ لسنة ١٩ بجلسة ١٩٧٧/٤/١٦ •

(٣) أ•ع ٤٤٥ لسنة ١٤ ق ١٩٧١/١١/٢٧ ، س ١٧ ص ٢٤ ب ٥ •

(٤) ت• المواصلات ٢٢٥ لسنة ١١ ق ١٩٧٠/١/٢٧ •

استفزاز الموظف ، بلا سبب يبرره ، قد يشفع له في تخفيف الجزاء عنه :

وهو ما قضت به المحكمة التأديبية ، وقالت في أسباب الرأفة ، ان المخالفة قد أتت وليدة الانفعال والاحساس بالمهانة نتيجة لتصرف المفتش حيال الموظف ، والذى لاشك أنه يقلل من شأنه كرئيس امام مرءوسيه [1] — وبهذا قضت أيضا المحكمة الادارية العليا [2] .

الصلح بين الشاكى والمشكو ، لا ينفى وقوع المخالفة وقيام المسئولية . وانما قد يخفف من هذه المسئولية والعقوبة التأديبية .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن تعدى أحد العاملين على زميله ، ثم تصالحهما ، من شأنه أن يخفف من مسئولية المعتدى ، وان كان لا ينفيها [3] .

ومن الجهة الأخرى ، قد لا يكون لمثل هذا الصلح ، اثر فى تقدير العقوبة :

مثال ذلك ، ما قضى به من أنه لا يعفى المتهم من المساءلة التأديبية عقد صلح بينه وبين المعتدى عليه ، اذ أن الاعتداء الذى وقع من المتهم انما وقع فى المقام الأول على الوظيفة وحسن سير العمل قبل أن يقع على شخص المعتدى عليه [4] . وبالتالى فان الرئيس الادارى لا يملك التنازل عما وقع من اعتداء على مركزه الوظيفى ، وانما يترك ذلك لمن أناط بهم القانون تقويم مثل هذا العدوان بما نص عليه القانون [5] .

---

(١) المحكمة التاديبية للعاملين بالرياسة والحكم المحلى فى الدعوى ٢٨ لسنة ٢٠ بجلسة ١٩٧٨/٤/١ .

(٢) أ.ع ١٧٤ لسنة ١٢ فى ١٩٦١/٦/١٢ ، س ١٦ ص٣١٦ ب٤٨ .

(٣) أ.ع ١٧٤ لسنة ١٢ فى ١٩٧١/٦/١٢ ، س ١٦ ص ٣١٦ ب ٤٨ .

(٤) أ.ع ٢٠ لسنة ٢٠ فى ١٩٧٨/٦/٢٤ .

(٥) ت. للعاملين بوزارة الصناعة ١٢ لسنة ٢٠ فى ١٩٧٨/١٠/٢٨ .

عدم وقوع ضرر من المخالفة ، واثره فى تقدير الجزاء :

من المقرر أن الضرر ليس ركنا فى الجريمة التأديبية أو المسئولية عنها . ومع ذلك قد يكون له أثره فى تقدير العقوبة التأديبية ، تشديدا أو تخفيفا[١] .

ذلك أن الجريمة التأديبية ، وتبعا المسئولية عنهـا ، تنهضـان بمجرد وقوع الخطأ الوظيفى . أى الاخـلال بواجب من واجبـات الوظيفية أو مقتضياتهـا ، ولو لم يقع ضرر فعلى . وذلك لأن الضرر مفترض كأثر للاخلال بواجبات الوظيفـة ، باعتباره اخلالا بالصـالح العـام[٢] .

ومع هذا فان عدم حصـول نتائج ضارة ، من الفعل موضـوع المخالفة الادارية ، قد يكون له أثره فى تخفيف الجزاء[٣] . وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه ما دام لم يترتب على المخالفـات المسندة الى المتهمين أضرار بالخزانة العامة ، فان المحكمة ترى أن تنزل بالعقوبات الى حدها الأدنى المقرر — كما قضى بأن المحكمة ترى من ظروف المتهم وكونه خدم المصلحة حوالى ٢٥ سنة ولم يسبق له الوقوع فى مثـل

---

(١) راجع فى هـذا كتابنا « المسئوليـة التأديبية والجنائية » وكتابنا « الجرائم التأديبية والجنائيـة » .

(٢) وفى هـذا تختلف المسئولية التاديبية ، عن المسئوليتين الجنائية والمدنيـة :

فالمسئولية الجنائية ، انما تنهض بخصوص اخطاء محددة متى ترتبت عليها نتـائج معينة ، وذلك وفقا للأصل العام فى المسئولية الجنائيـة . وان كانت هناك جرائم جنائيـة تتحقق بمجرد وقوع الفعل ، دون توقف على حصول نتيجة معينة ، ويعتبر هـذا النوع من الجـرائم استثناء من الأصـل العام (د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩ و ٧٠) .

أما المسئولية المدنية ، فلا تنهض اطلاقا لمجرد وقوع الخطأ . بـل يلزم حتما لقيامها وقوع ضرر نتيجة لهـذا الخطأ . فلا توجد الجريمـة المدنية ، او المسئولية عنها ، الا اذا توافر ركن الضرر .

(٣) أ.ع ١٣٢١ لسنة ٨ ق ٢٢/٦/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ٢١٠١ نبذة ٨٤٢ .

— أ.ع ٤٨١ لسنة ١٨ ق ٦/٥/١٩٧٨ .

هــذا الخطأ ، وعدم حصول نتائج ضارة قــد وقعت فعلا ، ما يبرر القول بوجود المفارقة الظاهرة بين الجرم والجزاء الموقع وبالتــالى اتسام هــذا الجزاء بعدم المشروعية [١] .

بساطة المخالفة ، وأثرها فى تقدير الجزاء : نفرق فى هذا الشأن بين المخالفة الادارية ، والمخالفة المــالية ، وذلك على الوجه الآتى :

بساطة المخالفة الادارية قد تكون من اسباب تخفيف العقوبة :

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن المحكمــة تدخل فى اعتبارها وهى تقدر العقوبة ، بساطة المخالفة ، وهى غياب يوم واحد دون عــذر ، وخلو ملف المتهم من ارتكابه مثل هــذه المخالفــة رغــم طــول مدة خدمتــه [٢] .

كما قضى بأن المحكمة ترى أن الجزاء العادل لهــذه المخالفة هى الانذار — بمراعاة بساطة الاتهام وحسن النية فى اجرائه على نحو حدا بالمستشار رئيس ادارة الفتوى الى التجــاوز عنــه حرصا على علاقات المودة بين العاملين فى ادارته وعــــدم تزكية روح العداوة والبغضاء بينهم ابتغاء الصالح العام [٣] .

فى المخالفات المــاليــة ، هل ضآلة المبلغ موضوع المخالفة من شانها ان تخفف العقــوبة ؟؟

يجدر بداءة أن نفرق فى هذا الخصوص ، بين المخالفات العمدية كالاختلاس والسرقة ، وبين المخالفات غير العمدية ، أى جرائم الاهمال التى يترتب عليها ضياع الشىء أو فقده .

---

(١) أ.ع ١٣٣ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/٦/٢٢ ، س ٨ ص١٣٥٩ ب١٢٧ .
(٢) ت. الحكم المحلى ، رقم ٢٤٩ لسنة ١٠ فى ١٩٦٩/١٠/٧ .
(٣) أ.ع ٤٨١ لسنة ١٨ فى ١٩٧٨/٥/٦ .

اولا : إذا كانت المخـالفة غير عمدية ، وبالتـالى فلا تمس ذمة العامل أو نزاهته ، فان ضآلة المـال موضوع المخالفة ، من شأنها أن تدعو الى تخفيف الجزاء عنها(١) .

ثانيا : اذا كانت المخالفة المـالية ، عمـدية ، فقد اختلفت الاحكام فى تقدير الجزاء التاديبى ، الى مذهبين :

المذهب الأول : ويرى توقيع أشد العقوبة ، مهما كانت ضـآلة **المـال موضوع المخالفة ، وسند هذا المذهب ، أن هذه المخالفة تتصل** بالذمة والأمانة ، وتجعل المتهم غير صالح للبقاء فى الوظيفة وتطبيقا لذلك ، فقـد قضى بأنه لمـا كان الثابت أن الواقعة التى استظهرها الحكم المطعون فيه ونسبهـا الى الطاعن تنطوى على اخلال خطـير **بواجبات الوظيفة اذ تتعلق بالذمة والأمانة وهما صفتان لاغنى عنهما** فى الموظف أو العامل فاذا افتقدهما أصبح غير صالح للبقاء فى الوظيفة **مهما تصاءلت قيمة الشىء المنسوب اليه اختلاسه أو العبث به (٢) .**

وقد قضى أيضا بأن الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ــ ومنها جرائم الاختلاس ــ يكون الجزاء المناسب لهـا ، الفصل من الخدمة ، وفى هذا تقول المحكمة الادارية العليا ، لا جدال فى أن جرائم الاختلاس من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والتى تفقد العامل الذى يرتكبها سمعته والثقة فيه وتؤدى عند الحكم فيهـا جنائيا الى فصـله بقوة القـانون . ولا يمكن أن يؤدى قيـام السيد ... برد المبـالغ التى اختلسها وبالتالى قيام النيابة العامة باحالة الموضـوع الى الجهـة الادارية لمجازاته عما ثبت فى حقه تأديبيا الى تغيير طبيعة الذنب الذى ارتكبه . فاذا ما أضيف الى ما تقـــدم أن للمذكور سـجلا حافلا

---

(١) ت. التربية والتعليم ٩٥ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٦/٢٢ .
— أ.ع ٤٨١ لسنة ١٨ فى ١٩٧٨/٥/٦ .
(٢) أ.ع ٩٢٤ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/٥/١١ .
— أ.ع ٣٥ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/١/٩ .

بالجزاءات على نحو ما هو ثابت بالأوراق ، فان الجزاء الحق لمثله هو الفصل من الخدمة(١) .

كما قضى بأنه اذا كان الحكم المطعون فيه قد استظهر ادانة العامل فيما نسب اليه من استيلائه على بعض قطع الحديد المملوكة لشركة النحاس ، فان الحكم يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون عندما انتهى الى عدم تناسب جزاء الفصل مع المخالفة التى اقترفها العامل . وذلك لأن توقيع جزاء الفصل على العامل فى هذه الحالة يتناسب عدلا وقانونا مع ما ارتكبه هذا العامل . وأساس ذلك ، هو أن ما ثبت فى حقه ليس من الذنوب البسيطة ، بل هو ذنب جسيم يتعلق بالذمة والأمانة وهما صفتان لا غنى عنهما فى العامل ، فاذا افتقدهما أصبح غير صالح للبقاء فى الوظيفة مهما تضاءلت قيمة الشىء الذى استولى عليه(٢) .

المذهب الثانى : ويرى تخفيف العقوبة فى حالة ضآلة قيمة المال موضوع المخالفة : ونورد فيما يلى طرفا من الأحكام ، التى أخذت بهذا المذهب (٣) .

١ — ان ضآلة قيمة المبلغ المختلس ، تكون محل اعتبار لدى تقدير الجزاء . وقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بذلك ، وألغت قرارا بفصل عامل اتهم باختلاس مبلغ ٦٥٠ مليما ، واكتفت بمجازاته بخفض راتبه بمقدار جنيه واحد شهريا (٤) .

٢ — ان الثابت من التحقيقات أن الطاعن لم توقع عليه جزاءات تأديبية خلال أعوام ١٩٧٥ و ١٩٧٦ و ١٩٧٧ كما أن كمية النحاس

---

(١) أ.ع ٣٦٨ و ٤١٠ لسنة ١٥ فى ١٩٧٤/١/١٩ ، س ١٩ ص ٩٥ ، ب ٤٣ .

(٢) أ.ع ٥١٣ لسنة ٢١ ق ١٩٧٦/٤/١٧ .

(٣) د. عبد القادر الشيخلى ، المرجع السابق ص ٥٢٢ .

(٤) أ.ع ٢٠٧ لسنة ٩ ق ١٩٦٣/١١/١٦ (١٠ سنوات) ص ٢٠٩٩ ، ب ٨٣٧ .

المضبوطة معه قليلة القيمة وأنها من فضلات التشغيل بورشة السمكرة وآن تصرف الطاعن بمحاولته الخروج بهـا من البوابة الرئيسية وهو يعلم تماما خضوعه لاجراءات التفتيش ثم هربه والقاء الحقيبة ؛ كل هذا يدل على رعونة وعدم تبصر ولا يكشف عن انحراف متأصل لا يرجى فيه العلاج (١) .

٣ — ان أخذ العامل بالشدة وتوقيع جزاء الفصل عليه وهو أقصى العقوبات رغم ضآلة قيمة المسروقات التى قدرت بمبلغ مائتين وخمسة وأربعين قرشا يكشف عن انعدام التناسب بين الجزاء الموقع والذنب (٢) .

ثالثا : رأينا الخاص :

نحن نرى انه يجدر بالسلطة التأديبية ، أن تدخل فى اعتبارها قيمة الضرر . فلا تقضى هذه السلطة بفصل العامل أو عزله من وظيفته الا اذا وقر فى ضميرها ، واستقر فى وجدانها ، أن نزعة الاثم متأصلة فى المتهم ، وأن الجريمة قد أفقدته الثقة والاعتبار ، مراعية قيمة المال موضوع المخالفة ، والظروف الخاصة بالمتهم وبالمخالفة وغيرها من الاعتبارات .

وبالتالى فانه يكون غلوا فى العقوبة ، توقيع أشد العقوبات فى كل الحالات — ومهما اختلفت الظروف والملابسات — لمجرد أن العامل ارتكب مخالفة مالية .

---

(١) ت. وزارة الصناعة الدعوى رقم ١٢٦ لسنة ١٩ ق فى ١٩٧٨/٢/٢٦ .

(٢) المحكمة التأديبية بالاسكندرية ، الدعوى ١٤٦ لسنة ١٩ ق فى ١٩٧٧/٧/٢ .

— وبذات المبدأ ، المحكمة الادارية العليا فى الدعوى رقم ٦٢ لسنة ١٧ ق ١٩٧٨/٦/٣ .

مشاركة الادارة ، او المرفق فى حدوث الخطـا ، من اسباب تخفيف الجـــزاء :

وتطبيقا لذلك ، فقد نسب لناظر مدرسة ، اهماله فى الاشراف على الأعمال المـالية ، وأحيل الى المحكمة التأديبية ، فدافع بعـدم تخصصه وقلة خبرته فى الشـئون المـالية ، وأن المنطقة التعليميـة تراخت فى نقلكاتب لمزاولة هذه الشئون ، فضلا عن عدم وجود خزانة لايداع النقود فيها • وقد أدخلت المحكمة هذه الاعتبارات فى تقديرها لتخفيف الجزاء عنه ، باعتبار أن الجهـة الادارية قـد ساهمت فى الخطأ(١) •

وقـد قضى أيضا بأن سوء توزيع العمـل ، وتراخى الجهـات الادارية فى رعاية المرفق ، قـد ساعد على وقوع الخطأ من المتهم ، الأمر الذى تدخله المحكمة فى اعتبارها عنـد تقدير الجزاء وتخفيفه بالنسبة للمتهم(٢) •

ومن الأمثلة على تخفيف الجزاء ، اذا كانت الادارة قد شاركت بخطئها فى الأسباب التى أدت الى وقوع المخـالفة •••• أن احـدى الجمعيات قد نسبت الى عامل بها أنه أهمل اهمالا جسيما ، وجازته الجمعية بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة — فطعن فى هـذه العقوبة أمام القضاء ، فألغت المحكمـة العقوبة لعدم ملاءمتهـا ، وذلك لأن الجمعية قد شاركت بخطئها فى وقوع الحادث ، ولا يسوغ أن يتحمل العامل وحده مسئولية ما وقع •

وقد جاء فى أسباب هـذا الحكم : « ان المحكمـة ترى أن جزاء الفصل من الخدمة الذى وقعته الجمعية على المدعى بعيدا عن التلاؤم مع الذنب الذى ارتكبه المدعى ويشـوبه الغلو على نحو يخرجه من

---

(١) المحكمة التاديبية ، فى الدعوى ٣٩ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٣/٢٣ •
(٢) المحكمة التاديبية ، فى الدعوى ٨٤ لسنة ١ فى ١٩٦٠/١/١٩ •

تطابق المشروعية الى نطاق عدم المشروعية ، ذلك أن الظروف والملابسات سواء المتعلقة به ام بالحادث لا تستدعي أخذه بهذه الشدة المتناهية ومجازاته بأقصى الجزاءات التأديبية حيث لم يقم دليل على أن المدعى تعمد ارتكاب الذنب الذى نسب اليه وانما وقع فيه نتيجة عدم خبرته ودرايته بهذا العمل ، الأمر الذى يتجلى فى أنه كان يعمل طوال خدمته برادا وليس عامل تشغيل ماكينات على ما يبين من ملف خدمته وهو مالم يدحضه دفاع الجمعية المدعى عليها ، ومما لاشك فيه أن أعمـال تشغيل ماكينات الضخ تخرج عن مهام تخصص المدعى ، وبهذه المثابة فان الجمعية اذا أسندت اليه هذا العمل على خطورته دون أن تؤهله لهذا العمل وتتأكد من صلاحيته له تكون قد شاركت بخطئها فى وقوع الحادث ، بما لا يسوغ معه عدلا أن يتحمل هذا العامل وحده مسئولية ما وقع فيه(١) .

كثرة الأعمال المنوطة بالموظف ، ومدى اثرها فى تقـدير الجزاء :

أولا : ان هذه الأعمال ، وكثرتها ، لا تحول دون مسئولية العامل عنها ، وانما قد تكون سببا فى تخفيف الجزاء(٢) .

ولهذا : فقد قضى بأنه وان كانت كثرة الأعمال المعهود بها الى المتهم ، ليس من شأنها أن تعفيه من المسئولية عما وقع منه من تقصير فى القيام بواجباته ، الا أن هذا التقصير فى الظروف التى حدث فيها لا يرقى الى مرتبة الاهمال الجسيم . ولهذا يكون القرار الصـادر بفصله ، قد خالف القانون وانطوى على غلو فى تقدير الجزاء ، ويتعين

---

(١) ا.ع ١٠ لسنة ١٩ فى ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س ٢٠ ص ٢٩٧ ب ٨٥ .

(٢) ا.ع ١٩٦٥/٣/٦ ، س ٩ ص ٨٢٨ .

— ا.ع ١٩٦٥/٢/٢٠ ، س ١٠ ص ٦٨٢ .

— ا.ع ١٩٦٥/٥/١٥ ، س ١٠ ص ١٣٦٣ .

ا.ع ١٩٦٣/١٢/٢١ ، س ٩ ص ٢٤٣ .

— ا.ع فى ١٩٦٥/٢/١٣ ، س ١٠ ص ٦٤٩ .

الحكم بالغائه لاعادة التقدير بما يتناسب عدلا مع ما قام في حق المذكور من ذنب لا يعتبر جسيما في الظروف التى وقع فيها(١) .

وقد قضى أيضا بأنه من حيث ان الثابت من أقوال رئيس المتهم أنه ـ أى المتهم ـ كان يكلف بأعمال كثيرة ، وأن هذه الأعمال كانت تزيد على قدرته ، الأمر الذى تدخله المحكمة فى اعتبارها لدى تقدير العقوبة ، فهو وان كان لا يعدم مسئوليته الا أنه يخففها(٢) .

ثانيا : يلاحظ من ناحية أخرى ، ان كثرة العمل قد لا يكون من شأنها حتما ، تخفيف الجزاء : فهذه مسألة تقديرية متروكة للسلطة التأديبية . ولهذا فقد قضى بأن الواجب الوظيفى يقضى بأن يقوم الموظف بعمله بدقة ، ومن ثم فان الادعاء بكثرة العمل لا يشفع له فى عدم تحرى الدقة ، لأن لكثرة العمل حلولا غير الوقوع فى الخطأ ، وهى الشكوى للرؤساء (٣) ـ وقضى أيضا بأنه لا وجه لتذرع المتهم بضغط العمل ، ذلك أنه كان فى مقدوره أن يخطر جهة الاختصاص لو صح أن العمل أكثر من طاقته وقدرته (٤) .

---

(١) ا.ع ٣٥٩ لسنة ٩ فى ١٩٦٨/٤/٢٧ ، س ١٣ ص ٨٢٠ ب ١١٠ .
وقد جاء فى أسباب هذا الحكم : « ان ما وقع من المدعى من اخلال بواجبات وظيفته يتمثل فى عدم مراقبته عملية صرف الادوات الكتابية وعدم مراجعة موجودات المخزن ولا سيما الأصناف ذات القيمة من حين الى آخر . والثابت من الرجوع الى ملف خدمته والى التحقيق الذى أجرى معه انه كان مسندا اليه اعمال اخرى كثيرة تقتضى تغيبه عن المخزن مددا متفاوتة » .

(٢) ت. المواصلات ٣ لسنة ١١ فى ١٩٦٩/١١/١١ .

(٣) ت. رقم ٨٤ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٦/٧ و ٨٩ لسنة ١ فى ١٩٥٩/٥/٢ .

وقضى بأن الادعاء بكثرة العمل ، وقلة المرتب ، لا تشفع للموظف فى اختلاسه اموالا اميرية !! (ت ١١٣ لسنة ١ فى ١٩٥٩/١١/١٦) .

(٤) ت. المواصلات رقم ٢٢٥ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/١/٢٧ .

ثالثا : اذا ثبت أن الأعمال التي نيطت بالعامل ، كان ينـوء بها ، ولا طاقة له بحملها ، وأن هذا كان هو السبب في الخطأ ، وأن العامل سبق أن شكا وتضرر من كثرة هذه الأعمال ، وكان محقا في شـكواه للأسباب المشار اليها ، فان الادارة تكون مسئولة عن هذا الخطأ .

وتطبيقا لذلك ، فقـد قضى بأن المتهم لا يمكن أن ينسب اليـه تقصير أو اهمال في أداء عمله ، اذ لم تزوده الجهة الادارية بالعـدد اللازم من الموظفين للقيام بما عهد اليه من أعمال على الوجه المرضى ، رغم شكواه المستمرة من كثرة الأعمال وطلبه مرارا العدد الكافي من الموظفين . ومن ثم يتعين الحكم ببراءته[1] .

---

(١) المحكمة التاديبية ، الدعوى ٢٥ لسنة ٢ في ١٩٦٠/٤/٦ .

الفصل الخامس

الوضع او المركز القانونى للموظف ، الذى تقدر على اساسه العقوبة

من المقرر أن العقوبة التأديبية ، توقع أو تقدر على أساس درجة العامل أو فئته عند احالته الى المحكمة التأديبية ، دون نظر الى ما قد يصدر بشأنه ــ خلال المحاكمة ــ من قرارات ترقية على خلاف القانون [1] . مثال ذلك فى حالة توقيع عقوبة خفض الدرجة ، فتكون العبرة بالدرجة التى كان عليها عند الاحالة الى المحاكمة : وليس بالدرجة التى يكون قد رقى اليها بعد ذلك بالمخالفة للقانون ، ذلك أن المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وكذلك المادة ٩٠ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، تنص على أنه لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف .. ومن ثم فاذا رقى العامل على خلاف هذا الحظر وقعت الترقية باطلة ، ولا تعتد بها المحكمة التأديبية عند توقيع العقوبة التأديبية .

ونشير فى هذا الخصوص ، الى وجوب التفرقة بين الاحالة الى التحقيق ، وهذه لا تمنع الترقية ، وبين الاحالة الى المحاكمة وهذه هى التى حظر المشرع أن يرقى الموظف بعدها ، ويظل هذا الحظر الى أن تنتهى المحاكمة ، ثم يحدد حق الموظف فى الترقية على أساس ما تنتهى اليه محاكمته . وقد نصت المادة ٨٧ من نظام العاملين

---

(١) إ.ع ١٢٣١ لسنة ٦ فى ١٩٦٢/١١/١٧ ، س ٨ ص ٧٢ ب ٨ .

المدنيين بالدولة — وكذلك المـادة ٩٠ من نظام العاملين فى القطاع العام — على أن « يعتبر العامل محالاً للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الادارية ، أو الجهـاز المركزى للمحاسبات ، من النيـابة الادارية اقامة الدعوى » [1] .

(١) أنظر فى تفصيل ذلك ، كتابنا « الاجراءات التأديبية » . « اصول التحقيق » .

الفصل السادس

تسبيب الجـــزاء

٤٧ ــ التسبيب شرط لصحة الجـزاء التاديبى :

فقد نصت المـــادة ٧٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، على أنه : « يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا » [1] كما نصت على ذلك أيضا المـادة ٨١ من نظام العاملين فى القطاع العام . ونصت أيضا على هـــذا المبدأ ، المـــادة ٥٠ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ١٠٩ لســـنة ١٩٧١ ، والمـــادة ١١٢ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

والمقرر فقها وقضاء ــ فى مصر وفرنسا ــ أنه ولئن كان الأصل أن الادارة لا تلتزم بتسبيب قراراتها إلا اذا نص المشرع على ذلك ، الا أن هذا الأصل يرد عليه استثناء ، وهو وجوب تسبيب القرارات التأديبية ولو لم ينص المشرع على ذلك ، لأنه يلزم فى العقـــاب ــ جنائيا أو تأديبيا ــ أن يكون مسببا . والعلة فى هذا ــ فى المجـــال التأديبى ــ كما تقول المحكمة الادارية العليا ، أن القرار التأديبى هو فى الواقع قضاء عقابى فى خصوص الذنب الادارى . ولذلك فانه يجب تسبيب القرار التأديبى بما يكفل الاطمئنان الى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء والتى كونت منها السلطة التأديبية عقيدتهـــا واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الادانة بما يفيد توافر

---

(١) وقـــد نصت هـــذه المـــادة أيضا فى فقرتها الثانيـــة على انه : « ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الانذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة ايام ، ان يكون الاستجواب او التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء » ــ وبمثل هـــذا ايضا نصت الفقـــرة الثانية من المـــادة ٨١ من نظام العاملين فى القطـــاع العام ــ وبداهة ، يعتبر تسبيبا للجزاء ، اثبات مضمون الاستجواب أو التحقيق الشفهى فى القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

أركان الجريمة التأديبية وقيـــام القرار على ســـببه المبرر له ويتيح للقضاء اعمالاً رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهـــام •

كما أن أحكام المحاكم التأديبية ، تصدر مسببة وفقا للقانون •

وتسبيب القرار أو الحكم الصـــــادر بالجزاء يدفع الســـلطة التأديبية الى التبصر حين تقوم بتحديد المخـــالفات التى ثبتت فى حق المتهم ، ويحملها على الروية فى تكييف هذه المخالفات ووزنها وتقدير الجزاء المناسب لها •

ويجب فى التسبيب أن يتناول وقائع الموضوع من حيث شخص المتهم ، والمخالفات المنسوبة اليه ، والأدلة عليها ، وأن تكون مستخلصة استخلاصا سائغا من عيون الأوراق والمستندات ، وأن يكون هـــــذا التسبيب واضحا غير مبهم ، وأن يكون وافيا غير مبتسر •

وجوب ان يقوم الجزاء ، على كامل اسبابه الجوهرية :

فاذا تخلف أحد أسباب الجزاء أو بعضها ، وكانت جوهرية فى تقدير الجزاء ووزنه ، فان الجزاء يقع باطلا ليعاد تقديره على أساس سليم وفقا لمـــا بقى من أسباب •

أما اذا كانت الأسباب التى تخلفت أو ثبت بطلانها ، ثانوية ، وغير جوهرية فى تقدير الجزاء ، فيظل هذا الجزاء صحيحا •

الباب الثالث

بعض تقسيمات الجزاءات التأديبية

(٤٨) أهم هذه التقسيمات : — لقد جرى الفقه ، على تقسيم العقوبات التأديبية ، الى تقسيمات ، من أهمها التقسيمات الآتية : —

١ — تقسيمها الى عقوبات أصلية ، وعقوبات تبعية •

٢ — تقسيمها الى عقوبات صريحة ، وعقوبات مقنعة •

٣ — تقسيمها الى عقوبات توقع أثناء الخدمة ، وأخرى توقع بعد انتهاء الخدمة •

٤ — تقسيمها بالنظر الى طبيعة الوظيفة — مدنية أو عسكرية — وكذلك مستوى هذه الوظيفة •

وسنفرد فصلا للحديث عن كل من هذه التقسيمات ، وذلك على النحو التالى :

الفصل الأول

تقسيم الجزاءات التأديبية الى أصلية ، وتبعية

(٤٩) بيان ذلك : — ان الجزاءات التأديبية — كالعقوبات الجنائية — تنقسم الى جزاءات أصلية ، وجزاءات تبعية .

وكلا النوعين ، يلزم أن يكون منصوصا عليه فى القانون ، لأنه لا عقوبة الا بنص — وسنعرف كلا من هذين النوعين ، على النحو الآتي : —

٥٠ — الجزاءات التأديبية الأصلية :

لقد نص المشرع عليها ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، فى فى المادة ٨٠ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . كما نص عليها — بالنسبة للعاملين فى القطاع العام فى المادة ٨٢ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

أما بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم ، تشريعات خاصة ، فقد نص المشرع فى هذه التشريعات على الجزاءات التى توقع عليهم .

وسنفرد بابا مستقلا ، نورد فيه قوائم هذه الجزاءات التأديبية الأصلية ، وتداولها وفقا للتشريعات التى وردت بها .

ويهمنا أن نشير الى أن العقوبة التأديبية الأصلية — هى كالعقوبة الجنائية الأصلية — يلزم لتوقيعها ، ووجودها ، أن تذكر وتحدد فى القرار أو الحكم الصادر بها ، والا كان هذا القرار أو الحكم مجهلا لعدم تحديد العقوبة المراد توقيعها .

٥١ — الجزاءات التأديبية التبعية :

وقد سميت بذلك لأنها ترد تابعة لبعض العقوبات التأديبية الأصلية ، فهى تقع تلقائيا ، وبقوة القانون ، وبصريح نصه ، دون ما حاجة الى ذكرها فى القرار أو الحكم الصادر بالعقوبة التأديبية الأصلية[١] .

وهى فى هذا ، تتسق والعقوبة الجنائية التبعية التى ترد أيضا تبعا للعقوبة الجنائية الأصلية .

ولهذا ، فان العقوبة التبعية — جنائية كانت أو تأديبية — تعتبر أثرا حتميا من آثار العقوبة الأصلية .

ومن العقوبات التأديبية التبعية ، حظر الترقية خلال مدة معينة من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية الأصلية : فقد نص المشرع فى المادتين ٨٥ و ٨٦ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة — وكذلك فى المادتين ٨٨ و ٨٩ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام[٢] على حظر الترقية خلال مدة معينة من توقيع العقوبة التأديبية ، وتتفاوت هذه المدة ، بحسب جسامة هذه العقوبة . ويعتبر حظر الترقية ، خلال المدة المذكورة ، عقوبة تبعية للعقوبة التأديبية الأصلية .

---

(١) ويذهب البعض الى القول بأن العقوبة التأديبية التبعية ، قد تكون تبعا لعقوبة جنائية اصلية ، كانتهاء الخدمة اذا حكم على العامل بعقوبة جنائية . بيد ان الرأى الراجح هو ان انتهاء الخدمة فى هذه الحالة هو عقوبة جنائية تبعية ، ولو ورد النص عليها فى قانون آخر غير قانون العقوبات كنظام العاملين لأن العقوبات الجنائية — أصلية أو تبعية — لا يلزم أن يكون منصوصا عليها فى قانون العقوبات .

(٢) وقبل هذا كانت تنص ايضا نظم العاملين المدنيين بالدولة ، ونظم العاملين فى القطاع العام .

ومن العقوبات التأديبية التبعية أيضا ، حظر تعيين شخص سبق أن فصل من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبى نهائى ما لم يمض على صدوره أربع سنوات على الأقل ، وذلك وفقا للمادة ٢٠ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة والمادة ١٦ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام .

تقسيم العقوبات التاديبية الى عقوبات صريحة وعقوبات مقنعــة

٥٢ ــ **بيــان ذلك** : ان العقوبات التاديبية الصريحة ، هى التى نص عليها المشرع ، سواء كانت عقوبات أصــلية أو عقوبات تبعية . وقد سبق أن أشرنا الى كلا النوعين ، وسنوضح هــــذه العقوبات الصريحة ــ الأصلية منها والتبعية ــ فيما بعد .

أما العقوبات التأديبية المقنعــة : فهى التى لم ينص عليهــــا المشرع ، كعقوبة تأديبية ، ومثالهــا بعض الاجراءات أو التصرفات التى تتخذها الجهة الادارية بقصد تأديب العامل أو ايذائه والاضرار به .... كما هو الحال فى ندب العامل أو نقله من وظيفة الى أخرى أو مكان الى آخر ، دون ابتغاء المصلحة العامة ، ولغير الأسباب التى شرع من أجلها هذا الندب أو النقل ... وانما بقصــد الاساءة الى العامل أو التنكيل به .

والمقرر أن هذا الاجراء أو العقــاب المقنع ، يقع باطلا ، حتى لو كان فى أعقاب تحقيق ، مادام قــد استهدف به مصــدره الايذاء والعقاب ، ولأنه ليس من العقوبات التأديبية التى نص عليها المشرع .

وسنفصل ذلك كله ، فيما بعد ، فى باب مستقل نخصصه لهــذه العقوبات المقنعة .

الفصل الثالث

تقسيم العقوبات التأديبية الى عقوبات توقع على العامل اثناء خدمته ، واخرى توقع عليه بعد انتهاء خدمته

ان الأصل المقرر ، هو أن الجزاء التأديبى ، يرتبط بالعلاقة الوظيفية وجودا وعدما : فالقاعدة هى أن هذا الجزاء لا يوقع الا على موظف وبالتالى فانه لا يوقع على الشخص قبل أن يصير موظفا ، ولا يجوز توقيعه عليه بعد أن تنتهى خدمته ويضحى غير موظف[1] .

ومع هذا يجوز للمشرع ، أن يخرج عن هذا الأصل ، وينص بنص خاص على جواز ملاحقة العامل بالجزاء التأديبى حتى بعد تركه الخدمة . وهو ما فعله المشرع فعلا ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين فى القطاع العام[2] .

---

(١) وفضلا عن هذا ، فان البعض يرى أنه اذا ارتكب الموظف مخالفة تأديبية اثناء خدمته ، ثم اكتشفت بعد تركه الخدمة ، فان حفظ التحقيق فيها هو نوع من تكريم انسان أفنى زهرة شبابه بالخدمة ، وتركها بعد عمر طويل . أما اذا كانت المخالفة تشكل جريمة من جرائم القانون العام ، فان العدالة تقتضى احالته الى القضاء المختص (د. عبد القادر الشيخلى ، المرجع السابق ، ص ٣٢٥) .

وقد اخذ المشرع المصرى بحل وسط ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين فى القطاع العام ، حيث فرق بين حالتين :

الأولى : حالة اكتشاف الجريمة وبدء التحقيق فيها مع العامل قبل تركه الخدمة ، وفى هذه الحالة يستمر التحقيق والمساءلة اذا اقتضى الأمر ذلك .

أما الحالة الثانية : فهى اذا كان التحقيق لم يبدأ مع العامل قبل تركه الخدمة .

وفى هذه الحالة لا يجوز التحقيق معه بعد ذلك أو مساءلته الا اذا كانت المخالفة المنسوبة اليه يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة ، اذ يجوز بالنسبة لهذه المخالفة البدء فى التحقيق مع العامل ما دام لم تمض مدة خمس سنوات على تركه الخدمة . وذلك طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين فى القطاع العام .

(٢) راجع تفصيل ذلك كله ـ اى فى المبدأ والاستثناء منه ـ كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية » وبالذات الفصل الخاص بأن المسئولية التأديبية لا توجه الا الى موظف .

ويلاحظ أن العقوبات التأديبية ، التى يجوز توقيعها على العاملين بعد تركهم الخدمة — والتى ينص عليهـا المشرع — تختلف عن تلك العقوبات التى يجوز توقيعها على العـاملين الموجودين بالخـدمة . وذلك لأن العقوبات التى توقع على العـامل الموجود بالخـدمة — كالانذار ، أو الوقف عن العمـل ، أو الحرمان من العلاوة الدورية ، أو الفصل من الخدمة — غير متصور توقيعها على العـامل بعد تركه الخـدمة .

ولهذا ، فان العقوبات التأديبية التى توقع على من ترك الخدمة ، تكون فى الغـالب غرامة ماليـة أو حرمانه من كل أو بعض المعـاش أو المكافأة .

وفى هذا المقام ، يهمنا أن نشير الى أن المـادة ٨٨ من نظـام العاملين المدنيين بالدولة ، قد نصت على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل ، لأى سبب من الأسباب ، من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز فى المخالفـات التى يترتب عليهـا ضياع حق من حقوق الخزانة العـامة ، اقامة الدعوى التأديبيـة ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهـاء الخـدمة وذلك لمدة خمس سـنوات من تاريخ انتهائهـا .

ويجوز ان يوقع على من انتهت خدمته ، غرامة لا تقل عن خمسـة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند انتهـاء الخدمة .

واستثناء من حكم المـادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتمـاعى رقم ٧٩ لسـنة ١٩٧٥ والقوانين المعـدلة له ، تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عند استحقاقهما ،

وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه أو بطريق الحجز الادارى على أمواله »[١] .

وعلى مثل هـــذه الأحكام ، نص المشرع أيضا فى المـادة ٩١ من نظام العـاملين فى القطاع العام .

ويلاحظ أن المشرع لم يكن ينص على هذه الأحكام ، فى النظام السابق لهؤلاء العاملين والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، كما لم يكن ينص على ذلك أيضـا فى نظامهم الأسـبق الصـادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، وبالتالى فلم تكن تجوز مساءلة هؤلاء العاملين بالقطاع العام ، مساءلة تأديبية ، بعد انتهاء خـدمتهم أيا كان سبب هذا الانتهاء . بل كان يحدث أن تقام الدعوى التأديبية وأثناء نظرها ، تنتهى خدمة العامل ببلوغ السن مثلا ، فلا تجد المحكمة

---

(١) وقـد كانت المـادة ٦٤ من نظامهم السابق ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، تنص على ان : « العقوبات التى يجوز توقيعهـا على من ترك الخـدمة هى :

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العـامل فى الشهر وقت وقوع المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش ، لمدة لا تزيد على ٣ أشهر .

٣ — الحرمان من المعـاش ، فيما لا يجاوز الربع .

ويستوفى المبلغ المنصـوص عليه فى البندين (١ و ٢) بالخصم من معاش العامل فى حدود الربع شهريا أو المكافأة أو المـال المدخر ان وجـد أو بطريق الحجز الادارى » — وقـد كانت تنص على ذلك أيضا المـادة ٦٧ من نظامهم الأسبق الصـادر بالقـانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . وقبل ذلك كانت المـادة ١٠٢ مكررا ثانيا من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بنظـام موظفى الدولة ، تنص على ان العقوبات التأديبية التى يجـوز توقيعها على الموظف الذى ترك الخـدمة ، لأى سبب كان ، هى :

« (أولا) الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

(ثانيا) الحرمان من المعـاش كلـه أو بعضه ، من تاريخ الحكم .

(ثالثا) غرامة لا تقـل عن خمسة جنيهات ، ولا تجـاوز المرتب الاجمالى الذى كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة ، وتستوفى هـذه الغرامة بالخصم من معاشه أو مكافأته او المـال المدخر ان وجد ، او بطريق الحجز الادارى على جميع أموال المحكوم عليه » .

التأديبية مناصا من الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية — وقد سبق أن انتقدنا ذلك وطالبنا بعلاج قصور التشريع فى هـذا الخصوص ، وبضرورة النص على أن انتهاء خدمة العامل فى القطاع العام لا يمنع من جواز ملاحقته وتوقيع جزاء تأديبى عليه(١) .

وقد استجاب المشرع لهذه الدعوة ، لدى اصـداره القـانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم مجلس الدولة ، حيث نص فى المـادة ٢٠ من هذا القانون على أنه : « لا تجوز اقامة الدعوى التأديبيـة على العاملين بعد انتهاء خدمتهم الا فى الحالتين الآتيتين : —

١ — اذا كان قد بدىء فى التحقيق أو المحاكمة قبل انتهـاء الخـدمة .

٢ — اذا كانت المخالفة من المخالفات المـالية التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المـالية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبـارية العامة أو الوحدات التابعة لها ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل ذلك » . كما نص فى المـادة ٢١ على أن : « الجـزاءات التى يجـوز للمحـاكم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة هى : —

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر الذى وقعت فيه المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ٣ أشهر .

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع » .

وظاهر أن هذين النصين يسريان على العاملين المدنيين بالدولة ، كما يسريان ايضا على العاملين فى القطاع العام وذلك على أساس أن

---

(١) راجع فى هـذا كتابنا « المسئوليـة التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

وحدات هذا القطاع تتبع أساسا أحد الأشخاص الاعتبارية العــامة التى نصت عليها المــادة العشرون من القانون المذكور •

وسنرى فيما بعد ، أن العقوبات الواردة بنص المــادة ٢١ من هذا القانون — والسابق بيانها — قد عدلت بالمــادة ٨٨ من النظام الحــالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمــادة ٩١ من النظام الحــالى للعاملين فى القطاع العام •

أما فيما يتعلق بالعــاملين الذين تنظم شــئونهم التــأديبية ، تشريعات خاصة ، فقد نص المشرع فى بعض هــذه التشريعات ، على العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعهــا على العامل بعـــد انتهاء خدمتــه •

وسنعرض تفصيلا لهذه العقوبات التأديبية ، بنوعيها ، أى التى توقع على العامل أثناء الخدمة ، أو بعد انتهائها — سواء بالنســبة للعاملين المدنيين بالدولة ، أو بالقطاع العام ، أو العاملين ذوى النظم التأديبية الخاصة •••• وذلك لدى الحــديث عن « قوائم العقوبات التأديبية ، وتطورها ، وفقا للتشريعات الواردة بها » فنحيل اليها •

الفصل الرابع

تقسيم العقوبات التاديبية بالنظر الى طبيعة الوظيفة ، او مستواها

اولا : العقوبات التـاديبية ، فى المجـال المدنى ، تختلف عنها فى المجـال العسكرى :

وذلك لأن الوظائف المدنية تختلف عن الوظائف العسـكرية من حيث نظامها وكيانها ومتطلباتها ، وواجباتها ، وما يعتبر مساسا أو اخلالا بها • ولهذا فان ما يصلح كجزاء فى الوظيفة العسكرية ، قـد لا يصلح فى الوظائف المدنية ، والعكس صحيح • ولهـذا نجد عقوبات تأديبية ، فى المجال العسكرى ، غير منصوص عليها فى المجال المدنى ، والعكس قائم أيضا •

ولذلك ، فان نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونظـام العـاملين بالقطاع العام ، وغيرهما من الأنظمة المدنية ، لا تنصرف الى الوظائف العسكرية كوظائف القوات المسلحة والشرطة — التى ينظم شـئون العاملين فيها تشريعات خاصة بهم •

ثانيا : وحتى فى مجال الخدمة المدنية : لا ينطبق نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك نظام العاملين فى القطاع العام ، على طوائف العاملين الذين تنظم شئونهم الوظيفية والتأديبية تشريعات خاصـة بهم • ومن ثم تطبق على كـل طائفة منهم — الجزاءات الواردة فى التشريع الخاص بها : كما هو الحال بالنسبة لأعضاء السلكين السياسى والقنصلى ، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعـات وأعضاء الهيئـات القضائية •

وسنرى ذلك واضحا أيضا لدى الحديث عن « قوائم العقوبات التأديبية الأصلية » و « العقوبات التأديبية التبعية » •

ثالثا : قد تختلف الجزاءات التأديبية ، بحسب مستوى الوظيفة التى يشغلها العامل : ولهـذا فان المشرع قد نص فى نظام العاملين المدنيين بالدولة — وكذلك فى نظام العاملين فى القطاع العام — على الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، وعلى جزاءات أخرى بالنسبة لمن يشغل هذه الوظائف .

راى الفقـه فيما يتعلق بتخصيص عقوبات تاديبية بالنسبة لبعض طوائف العاملين ولشاغلى الوظائف العليا ، تختلف عن العقـوبات التى توقع على من لا يشغلون هـذه الوظائف :

لقد اختلف الفقه فى هذا المسلك التشريعى ، ما بين مؤيد له ، أو معترض عليه .

وحجة المؤيدين هى أن المشرع يخص بعض طوائف من العاملين فى مجال التأديب ، بأنظمة خاصة ، مراعاة منه لطبيعة نشاطها الذى يقتضى المغايرة بالنسبة اليهم سواء فيمـا يتعلق بطبيعة الجريمـة التأديبية أو اجراءات العقاب عنها أو نوع الجـزاء الذى يوقع عند ثبوت المخالفة[1] .

فالمشرع رأى ، وقدر أنه ليس ثمة ما يمنع العامل من أن يظل مكانه الذى كان يشغله قبل توقيع الجزاء التأديبى عليه ، فيبـاشر ذات العمل وفى مواجهة جمهور لم يتغير ، حالة كونه قـد أنذر أو حرم من علاوته أو أوقف عن العمل لمخالفة ادارية أو مالية ارتكبها وثبت ادانته فيها — الا أن المشرع قدر أيضا أن هذا الوضع قد لا يستقيم بالنسـبة الى بعض الطوائف ممن تمس المخـالفة التأديبيـة هيبتهم الوظيفية بقـدر أكبر وتتخذ ازاءهم شـكلا آخر . فالمخالفات التى تصدر عن القاضى لا تتدرج فى الأهميـة هـذا التدرج الواسع الذى يعرفه النظام العـام للعـاملين ، وهو التدرج الذى اسـتتبع تنوعا

---

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١١ .

واسعا فى العقاب ، فما يصدر عنــه اما أن يكون من الخطورة بحيث لا يحتمل معه بقاء القاضى فى منصبه كحكم يتصرف فى أموال الأفراد وحقوقهم وحرياتهم ، وعندئذ يجب انهاء العلاقة الوظيفية القــائمة بينه وبين الدولة وذلك بفصله • واما أن المخالفة لا تبلغ هذه الدرجة من الجسامة ، وعندئذ يلام القاضى فحسب على ارتكابها • ولاشك أن اللوم الذى يوجه الى القــاضى سوف يكون له من الأثر العقــابى ما يفوق أثر اقسى العقوبات التى يعرفهــا نظام العــاملين المدنيين بالدولة (١) •

ويعبر البعض عن ذات المعنى ، بقوله ، ان العقوبات الجــائز توقيعها على شاغلى الدرجات العليا : قد روعى فى تقريرها أن تكون من نوع خاص • ذلك أن هذه الدرجات انما تتقرر لوظائف رئاســية ورئيسية • وان توقيع الجزاءات المعتادة على شاغلى هذه الوظائف ، انما يصيب قدر هذه الوظائف أكثر مما يصيب قدر شاغليها — ولذلك روعى فى اختيار العقوبات الجائز توقيعها عليهم ، أن تتلاءم مع دقة هذه الوظائف ومكانتها • فالمخالفات التى يرتكبهــا شاغلو هــــذه الوظائف لا توزن بميزان الخطأ العادى ، وانما توزن بميزان الصلاحية وحده • فان كانت المخالفة التى ارتكبها العــامل تؤثر فى صــلاحيته لوظيفته أحيل الى المعاش أو عزل من الوظيفة • وان لم تكن تؤثر فى صلاحيته اكتفى بتوجيه اللوم اليه عما بدر منه (٢) •

أما المعارضون لهــذا المسلك التشريعى — أى لتخصيص بعض العقوبات لكبار الموظفين — فان حجتهم تتلخص فى الآتى :

١ — ان افراد امتيازات خاصــة لكبار الموظفين يعنى وضــع قواعــد تأديبية لعموم الموظفين ، وقواعد أفضلية لشاغلى الســلطة

---

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١٤ •

(٢) د. السـيد ابراهيم ، شرح نظــام العاملين المدنيين بالدولة ، ص ٥٣٤ •

الرئاسية ، على الأغلب ، سواء من حيث عدد الجزاءات واصطلاحاتها، أو أسلوب المحاكمة . وهو ما يؤدى الى تقنين ظاهرة الطبقية فى مجتمع الموظفين . يضاف الى ذلك ، أن افراد امتيازات لقلة يعتبر عدوانا سافرا على المبادىء الديمقراطية ولاسيما مبدأ المساواة التامة أمام القانون (١) .

٢ — ان الجزاء شخصى النطاق والأثر ، أى أن من يعاقب هو العنصر البشرى من مرفق الوظيفة العامة ، وليس الوظيفة ذاتها . وبالتالى فانه يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة المنصب ويزداد حرصا على وظيفته العليا . كما أن المخالفة هى مخالفة سواء ارتكبها موظف صغير أو موظف من شاغلى الوظائف العليا .

وان العدالة تقتضى ألا يكون المركز الوظيفى للشخص هو الذى يحدد الجزاء ، بل يجب أن يكون الجزاء أساسه نوع المخالفة ودرجة خطورتها (٢) .

ومن الجانب الآخر ، فقد انتقدت بعض الأحكام القضائية ، قلة عدد الجزاءات التى يجوز توقيعها على شاغلى الوظائف العليا ، لأن هذا من شأنه أن يحد من قدرة السلطة التأديبية فى اختيار الجزاء المناسب .

وفى هذا تقول المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا : « ان هذه المحكمة ، وهى بصدد تقدير العقوبة ، تجد نفسها مقيدة بالجزاءات المحددة بالنسبة لشاغلى وظائف الادارة العليا.... والمنصوص عليها فى عجز المادة ٥٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة

---

(١) د. عبد القادر الشيخلى ، الجزاء التأديبى للموظف العام فى العراق ، ص ٣٢٣ .

(٢) المرجع السابق فى ذات الموضع .

والصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ [١] ، وهي جزاءات محصورة ضيقة النطاق ، وتفتقد التدرج الذى يسمح باختيار الجزاء الوفاق المناسب للمخالفة حسب نوعها ووزنها وجسامتها : ذلك أن المحكمة اذا استبعدت عقوبتى العزل من الوظيفة أو الاحالة الى المعاش ، كى تفسح للعامل باب التوبة عسى أن يلتزم الجادة ولا يحيد عن السواء ، لا تجد أمامها من جزاء توقعه مهما بلغت جسامة المخالفة الا احدى اثنتين وهما عقوبتا التنبيه أو اللوم ، وكلتاهما قد لا تفى بالردع والزجر الواجب تحقيقهما بمقتضى الجزاء كما هو الحال فى موضوع هذه الدعوى ، الأمر الذى لا تملك معه هذه المحكمة الا توقيع عقوبة اللوم ، وذلك على الرغم من عدم تناسب هذه العقوبة لجسامة المخالفتين الثابتتين فى حق المتهم » [٢] .

---

(١) هذه المادة تقابلها المادة ٨٠ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام .

(٢) المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، فى الدعوى رقم ٦ لسنة ١٤ ق ، بجلسة ١٩٧٢/٦/١٧ .

الباب الرابع

قوائم الجزاءات التأديبية ، وتطورها وفقا للتشريعات التى وردت بها

(٥٣) تقسيم البحث : سنذكر فى هذا الخصوص ، الجزاءات التى توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، والتطور التشريعى لهذه الجزاءات ، وما يوقع منها على العامل أثناء خدمته ، وما يجوز توقيعه منها بعد انتهاء خدمته ــ ونتحدث بعد ذلك عن الجزاءات التى توقع على العاملين فى القطاع العام ، ثم عن الجزاءات الخاصة ببعض طوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة . وتقضى بدراسة قوائم الجزاءات فى بعض التشريعات المقارنة ــ وسنخصص فصلا مستقلا لكل من هذه الأقسام ، على النحو التالى .

الفصل الأول

الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

سنتحدث أولا عن الجزاءات التى كان يجوز توقيعها على هؤلاء العاملين طبقا لنظمهم السابقة على نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ثم نتحدث عن الجزاءات التى توقع عليهم وفقا لهذا النظام الحالى وسنتناول ذلك فى مبحثين ، على الوجه الآتى :

المبحث الأول

الجزاءات التاديبية التى كانت توقع على العاملين المدنيين بالدولة ، وفقا للتشريعات السابقة على نظامهم الحالى

اولا : العقوبات التاديبية التى كانت توقع على موظفى الدولة ، وفقا للأوامر العالية السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شان هؤلاء الموظفين :

لقد نصت المادة الأولى من الأمر العالى الصادر فى ٢٣ مارس سنة ١٩٠١ على أن العقوبات التأديبية التى يجوز الحكم بها على الموظفين والمستخدمين فى المصالح الحكومية ، هى : أولا : الانذار ثانيا : قطع الماهية لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا ، ثالثا : التوقيف مع الحرمان من الماهية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، رابعا : التنزيل من الوظيفة أو الدرجة أو تنقيص الماهية مع ابقاء الوظيفة أو الدرجة ، خامسا : الرفت بدون الحرمان من المعاش أو المكافأة[1] .

وظاهر أن المشرع لم ينص على عقوبات تأديبية يجوز توقيعها على الموظف الذى انتهت خدمته . وبالتالى فلم يكن يجوز ، فى ظل

---

(١) ج . ف ١٩٤٩/٦/٥ ، مجموعة فتاوى قسم الرأى فى السنوات الثلاثة الأولى ، ص ٦٦ ب ٤٠ .

هذه التشريعات : ملاحقة الموظف بعد انتهاء الخدمة ، بأى جزاء تأديبى ، لأن المقرر — كما عرفنا — أن الأصل فى الجزاء التأديبى : أنه لا يوقع الا على موظف ، ومن ثم فلا يلحق الشخص الذى انحسرت عنه صفة الوظيفة ، الا بمقتضى نص خاص يقضى بذلك : وهو مالم يكن موجودا فى التشريعات سالفة الذكر •

ثانيا : العقوبات التى كانت توقع عليهم وفقا للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :

لقد كان هذا القانون يفرق بين الموظفين بصفة عامة وبين المستخدمين الخارجين عن الهيئة •

ومن جهة أخرى ، فقد كان يفرق أيضا بين الموظفين المعينين على وظائف دائمة ، والموظفين المعينين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة •

وسنتحدث عن العقوبات التى كان يجوز توقيعها على كل منهم ، وذلك على الوجه الآتى :

العقوبات التى كانت توقع على الموظفين المعينين على وظائف دائمة (١) :

لقد كانت المادة ٨٤ من القانون سالف الذكر معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — تنص على أن : « الجزاءات التى يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين عن المخالفات المالية والادارية هى :

١ — الانذار •

---

(١) وهذه العقوبات كانت تسرى على هؤلاء الموظفين ، كما كانت تسرى ايضا على الموظفين المؤقتين الشاغلين وظائف دائمة ، وذلك طبقا لنص المادة ٢٦ من القانون المذكور .

اما الموظفون المعينون على وظائف مؤقتة او لأعمال مؤقتة ، فأحكام توظيفهم وتأديبهم وفصلهم كانت وفقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٢/١٢/٣١ استنادا الى المادة ٢٦ من القانون سالف الذكر .

٢ ــ الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين .

٣ ــ تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر .

٤ ــ الحرمان من العلاوة .

٥ ــ الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٦ ــ خفض المرتب .

٧ ــ خفض الدرجة .

٨ ــ خفض المرتب والدرجة .

٩ ــ العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

وهذه العقوبات كانت توقع على جميع الموظفين المشار اليهم ، فيما عدا وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين ومن فى مرتبتهم أو فى مرتبة أكبر .

العقوبات التى كانت توقع على وكلاء الوزارات والوكلاء المساعدين ومن فى مرتبتهم او فى مرتبة اعلى ، هى :

١ ــ اللوم .

٢ ــ الاحالة الى المعاش .

٣ ــ العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة ، وذلك طبقا للمادتين ٩٧ و ١٠١ من القانون المذكور المعدل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

بالنسبة للمستخدمين الخارجين عن الهيئة(١) : كانت المادة ١٢٨ من القانون المذكور ، تنص على أن العقوبات التأديبية التى توقع عليهم هى :

---

(١) وفيما يتعلق بعمال اليومية ، فكانت توقع عليهم العقوبات المنصوص عليها فى كادر العمال الذى كان يحكم شئونهم .

١ — الانذار .
٢ — خصم المرتب لمدة لا تجاوز ١٥ يوما .
٣ — تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .
٤ — خفض المرتب .
٥ — خفض الدرجة .
٦ — خفض الدرجة والمرتب .
٧ — الفصـــل .

ويلاحظ أن القـــانون المشار اليه لم يكن ينص — قبل تعـديله بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — على أية جزاءات يجوز توقيعها على الموظف بعد تركه الخـدمة . وبالتالى فلم يكن من الجائز مســاءلة الموظف تأديبيا بعد انتهاء خدمته ، وذلك للأسباب التى سبق ذكرها ، والتى سنفصلها فيما بعد .

ولكن هذا الأمر قد تغير ، بعد العمل بالمرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ، ومن بعده القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الذى عدل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو ما سنوضحه حالا على النحو التالى :

ثالثا — العقوبات التاديبية التى كانت توقع ، وفقا للمرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بانشاء مجلس تاديبى لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفـــات المـــاليـــة .

لقد نصت المـــادة الأولى من هذا المرسوم بقانون ، على أن : « ينشأ مجلس تأديبى لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفات المالية يسمى « المجلس التأديبى للمخـــالفات المـــالية » . ونصت المـــادة الثانية على كيفية تشكيل هذا المجلس .

ونصت المـــادة الخامســـة على أن : « العقوبات التى يجـــوز للمجلس توقيعها هى : —

أولا : الانذار .

ثانيا : الحرمان من المرتب مدة لا تزيد على شهر •

ثالثا : الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تزيد على ثلاثة شهور •

رابعا : خفض المرتب •

خامسا : خفض الدرجة •

سادسا : خفض المرتب والدرجة •

سابعا : العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة •

ثامنا : العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » •

ونصت المادة ٢٠ على أن : « تسقط الدعوى التأديبية بمضى خمس سنوات من تاريخ وقوع المخالفة • وتنقطع هذه المدة ، باجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء •

واذا تعدد المتهمون ، فان انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة » •

ونصت المادة ٢١ على أن : « تجوز اقامة الدعوى التأديبية على الموظف الذى يكون قد ترك الخدمة لأى سبب كان • وفى هذه الحالة يجوز الحكم عليه باحدى العقوبات الآتية : —

أولا — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر •

ثانيا — الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم •

ثالثا — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز المرتب

الاجمالى الذى كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة • وتستوفى هـذه الغرامة بالخصم من معاشـــه أو مكافأته ان وجـد أو بطريق الحجز الادارى على جميع أموال المحكوم عليه »[1] •

رابعا : الغـاء المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ سالف الذكـر وتعـديل احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :

لقد صـدر القانون رقم ٧٣ لسـنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظـام موظفى الدولة ويهمنا هنـا ، فيما أورده من أحكام ، النصوص التالية :

١ — لقد نصت المـادة الثالثة على أن : « يلغى المرسوم بقانون رقم ١٣٢لسنة ١٩٥٢ بانشاء مجلس تأديبى لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفات المـالية ، وكذلك يلغى كل حكم يخالف أحكام هـذا القـانون » ، وبذلك ألغيت ، تلك العقوبات التى كان ينص عليهـا المرسوم بقـانون سالف الذكر وأضحت العقوبات التأديبية التى كان يجوز توقيعها آنذاك هى العقوبات المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة الذى كان ساريا حينذاك •

٢ — عدل نص المـادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ المشار اليه ، صارت تنص صراحة على أن الجزاءات المنصوص عليها فيها ، توقع عن المخالفات سواء كانت مالية أو ادارية • وقد حرص المشرع على ايراد هذا التعديل ، بعد الغاء المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ الذى كان ينص على عقوبات تأديبية خاصـة بالمخالفات المـالية وحدها

٣ — أضاف المادة ١٠٢ مكررا الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، ونص فيهـا على أن : « لا تسـقط الدعوى التأديبية

---

(١) يعتبر هذا اول نص يقضى بجـواز ملاحقـة العامل بالمسئوليـة التأديبية ، بعد تركه الخـدمة . وان كانت هـذه المسئوليـة مقصورة على المخالفـات المـالية دون غيرها . وبالتالى فلا تشمل المخالفات الادارية .

بالنسبة الى الموظفين طول مدة وجودهم فى الخدمة وتسقط بمضى خمس سنوات من تاريخ تركهم الخدمة لأى سبب كان .

وتنقطع هذه المدة باجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء .

واذا تعدد المتهمون ، فان انقطاع المدة بالنسبة الى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة » .

٤ — أضاف أيضا المادة ١٠٢ مكررا (ثانيا) ونص فيها على أن : « تجوز اقامة الدعوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية على الموظف الذى يكون قد ترك الخدمة لأى سبب كان ، وفى هذه الحالة يجوز الحكم عليه باحدى العقوبات الآتية : —

أولا : الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

ثانيا : الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم .

ثالثا : غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز المرتب الاجمالى الذى كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة . وتستوفى هذه الغرامة بالخصم من معاشه أو مكافأته أو المال المدخر ان وجد ذلك أو بطريق الحجز الادارى على جميع أموال المحكوم عليه »[١] .

---

(١) وقد سبق أن أوضحنا ان هذه الأحكام قد استحدثها المشرع أيضا — أول مرة — فى المادة ٢١ من المرسوم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ آنف الذكر ، وأن هذه الأحكام كانت تنصرف الى المساءلة عن المخالفات المالية وحدها دون المخالفة الادارية .

وقد ألغى المشرع هذا المرسوم بقانون بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ .

ولذلك — وحرصا من المشرع على الاحتفاظ بهذه الاحكام — فقد أضاف المادة ١٠٢ مكررا (ثانيا) التى أوردنا نصها فى المتن ، الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وحرص المشرع على أن يعمم حكمها على جميع المخالفات أيا كان نوعها أى سواء كانت مالية أو ادارية ، ونص المشرع على ذلك صراحة فى هذه المادة .

خامسا : صدر بعد ذلك ، القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية ، والمحاكمات التأديبية : ونصت المادة ٣١ من هذا القانون على أن : « يكون للمحاكم التأديبية ، بالنسبة الى الموظفين من الدرجة الثانية فما دونها ، توقيع الجزاءات الآتية : —

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين .

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة .

٥ — الوقف عن العمل بدون مرتب ، مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٦ — خفض المرتب .

٧ — خفض الدرجة .

٨ — خفض المرتب والدرجة .

٩ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة ، أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .

واستطردت المادة المذكورة فقالت : « أما بالنسبة للموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ، فللمحكمة أن توقع الجزاءات الآتية : —

١ — اللوم .

٢ — الاحالة الى المعاش .

٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .

وظاهر أن العقوبات التى نص عليها هذا القانون — بالنسبة للموظفين الذين ليسوا من الدرجة الأولى وما فوقها — هى ذات العقوبات التى سبق أن نص عليها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

فيمـا يتعلق بالموظفين الذين ليسوا وكلاء وزارة أو وكلاء مساعدين أو من فى مرتبتهم أو فى مرتبـة أعلى •

كما أن العقوبات التى نص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، والتى تطبق على الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ، هى ذات العقوبات التى سبق أيضا أن نص عليها القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنسـبة لوكلاء الوزارة والوكلاء المساعدين ومن فى مرتبتهم أو فى مرتبة أعلى •

ومادام أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قد جاء تاليا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فانه ينسخ هذا القانون فيما تعارض مع أحكامه ومن ثم فان عقوبات اللوم ، والاحالة الى المعاش ، والعزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة — هـــذه العقوبات صارت توقع آنذاك على الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها ؛ فى حين أنها لم تكن توقع من قبل الا على وكلاء الوزارة أو الوكلاء المساعدين ومن فى مرتبتهم أو فى مرتبة أعلى[1] •

سادسا : بعد ذلك صــدر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (٢) :

ونص فى مادته ٦١ على أن « الجزاءات التـأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ — الانذار •

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز شهرين فى السـنة • ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

---

(١) وسنرى فيما بعد أن العقوبات التى نص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، قــد نسخت بالتشريعات اللاحقــة عليه والتى سنوضحها فيما يلى .

(٢) وقــد الغى هــذا القانون ، القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ؛ سالف الذكر ، وحل محله .

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة .

٥ — الوقف عن العمل بغير مرتب أو بمرتب مخفض لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٦ — الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة أو الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك فى حدود الربع » .

واستطردت المادة المذكورة فقالت : « أما بالنسبة لشاغلى الدرجات من الثالثة فما فوقها ، فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية : —

١ — اللوم .

٢ — الاحالة الى المعاش .

٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة . وذلك فى حدود الربع » .

ونصت المادة ٢/٦٧ من القانون المذكور ، على العقوبات التى يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، وهى طبقا لهذه المادة .

١ — « خصم مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات ، ولا يجاوز المرتب الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر وقت وقوع المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ٣ أشهر .

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — ويستوفى المبلغ المنصوص عليه فى البندين ١ و ٢ بالخصم من معاش العامل فى حدود الربع شهريا ، أو مكافأته أو المال المدخر ان وجد ، أو بطريق الحجز الادارى » .

ويلاحظ فى هـــذا الخصوص :

١ — ان هذا القانون ، ألغى التفرقة — التى كانت قائمـة فى ظل القانون الملغى رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ — بين الموظف والمستخدم الخارج عن الهيئة والعمال ، وأطلق عليهم جميعا اسم « العـاملين المدنيين بالدولة » وأخضعهم لأحكامه ، وذلك طبقا للمـادتين الأولى والثانية من مواد اصداره .

٢ — نص المشرع على عقوبات تأديبية بالنسبة العـاملين من أدنى الدرجات حتى الدرجة الرابعـة . ونص على عقوبات أخرى ، بالنسبة لشاغلى الدرجات من الثالثة فما فوقها.وذلك طبقا للمادة ٦١ سالفة الذكر . ويعتبر هذا النص ناسخا لمـا تعارض معه من أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

ومن ثم فان المحاكم التأديبية كانت تلتزم بتطبيق نص المـادة ٦١ المشار اليها وتهدر ما تعارض معها فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ .

٣ — خففت هذا القانون من بعض العقوبات وألغى بعضها : فنص على عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، بعد أن كانت هذه المدة يجوز أن تصل الى ستة أشهر طبقا للقانونين رقمى ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليهما . كما أنه لم ينص على عقوبات خفض المرتب ، وخفض الدرجة ، وخفض المرتب والدرجة ، وبالتالى تعتبر هـذه العقوبات بالنسبة للعـاملين المدنيين بالدولة — منسوخة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر[١] . كما أنه نص على أن عقوبة الحرمان من المرتب أو المعاش أو المكافأة المصاحبة لعقوبة العزل من الوظيفة ، لا يجوز أن تجاوز الربع ، بعد ان كانت فى ظل القانونين المشار اليهما يجوز أن تكون شاملة كل المعاش أو المكافأة .

(١) أ.ع فى ١٩٦٥/٥/١٥ ، س ١٠ ص ١٣٦٣ .
أ.ع فى ١٩٦٥/٢/١٨ ، س ١١ ص ١٧١ .

وفيما يتعلق بالعقوبات التأديبية التى يجوز توقيعهــا على من ترك الخدمة ، خفف المشرع فى هــذا القانون « عقوبة الحرمان من المعاش » فنص على أنها لا تزيد عن مدة ثلاثة أشهر • فى حين أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ــ ومن قبله المرســوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ــ كانا يجيزان الحرمان من المعــاش كله كما سلف بيانه •

سابعا : صدر بعد ذلك ، القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (١) :

ونصت المــادة ٥٧ من هــذا القانون ، على أن : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين ، هى :

١ ــ الانذار •

٢ ــ الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شــهرين فى الســنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع الأجر شــهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

٣ ــ تأجيل موعــد استحقاق العلاوة ، لمدة لا تجــاوز ثلاثة أشــــهر •

٤ ــ الحرمان من العلاوة •

٥ ــ الوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة لا تجــاوز ستة أشـــهر •

٦ ــ الفصل من الخدمة » •

ونصت المــادة المذكورة أيضا بقولها : « أما بالنسبة لشــاغلى وظائف الادارة العليــا والفئة الوظيفية التى يبدأ مربوطهــا بمبلغ ٨٧٦ جنيها فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية :

---

(١) هــذا القانون الغى القــانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ سالفة البيــان ، وحل محله .

١ — التنبيــه •

٢ — اللوم •

٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعــاش أو المكافأة ، وذلك فى حدود الربع •

٤ — الاحالة الى المعاش » •

كما نصت المــادة ٢/٦٤ من هذا القانون على أن : « العقوبات التى يجوز توقيعها على من ترك الخدمة هى :

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر وقت وقوع المخالفة •

٢ — الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد عن ٣ أشهر •

٣ — الحرمان من المعــاش فيمــا لا يجاوز الربع — ويستوفى المبلغ المنصوص عليه فى البندين (١ و ٢) بالخصم من معاش العامل فى حدود الربع شهريا أو المكافأة أو المــال المدخر ان وجد أو بطريق الحجز الادارى » •

ويلاحظ بالنسبة لهــذا القانون ما ياتى :

١ — يتفق مع القانون السابق رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (الملغى) ، بالنسبة للعقوبات التأديبية ، فى كثير منها ، ويختلف عنه فى الآتى : —

(أ) انه جعل عقوبة « الوقف عن العمل » مع صرف نصف الأجر عن مدة الوقف • فى حين أن القانون السابق (رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤) كان يجعل هذه العقوبة بغير مرتب بصفة مطلقة ، أو بمرتب مخفض ، وقد يصل هذا الخفض الى ما دون النصف •

(ب) فيما يتعلق بعقوبة « الفصل من الخدمة » لم ينص هــذا القانون ، على جواز أن تكون هذه العقوبة مع الحرمان من المعــاش

أو المكافأة فى حدود الربع كما كان منصوصا عليه فى القانون السابق رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ؛ وفى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ • وبالتالى فلا يجوز ان تكون هـذه العقوبة مع الحرمان من شىء من المعاش أو المكافأة •

(ج) استحدث هذا القانون عقوبة « التنبيه » ونص أيضا على عقوبة « اللوم » ولم تكن عقوبة « التنبيه » واردة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ولا فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ •

٣ — ان هذا القانون قد ألغى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وحل محله ، كما سبق البيان • ومن ناحية أخرى فانه يعتبر ناسخا لما تعارض معه من أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية سالف الذكر •

ثامنا : صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ باعادة تنظيم مجلس الدولة ، والذى اعاد تنظيم المحاكم التاديبية — هل غير ذلك فى قائمة الجزاءات التى كانت توقع على العاملين المدنيين بالدولة ؟

١ — لقد صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ؛ ونص فى المادة الثالثة منه على أن المحاكم التأديبية تدخل فى القسم القضائى بهذا المجلس ، وأعاد تنظيم وتشكيل واختصاص هذه المحاكم واجراءاتها ؛ واستبعد من تشكيلها العنصر الادارى وجعل جميع أعضائها من المستشارين والمستشارين المساعدين والنواب بمجلس الدولة •

٢ — نص قانون مجلس الدولة فى المادة الأولى من مواد اصداره ، على أن « تلغى جميع الأحكام المخالفة له » — ومن ثم تعتبر ملغاة الأحكام الواردة فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، وذلك فيما تعارض منها مع أحكام القانون المذكور • ومن ثم تعتبر منسوخة ، الجزاءات

المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه بالنسبة لهؤلاء العاملين ولا يجوز توقيعها عليهم(١) .

٣ — نص قانون مجلس الدولة — المشار اليه — فى المادة ١٩ منه على أن : « توقع المحاكم التأديبية ، الجزاءات المنصوص عليها فى القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم » (٢) .

ومؤدى هذا النص ، أن الجزاءات التأديبية الواردة فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ظلت قائمة نافذة ، دون أن يمسها قانون مجلس الدولة المشار اليه — وذلك الى أن صدر نظامهم الحالى بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨والذى سنتحدث عنه فيما بعد .

٤ — نصت المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة ، على الجزاءات التأديبية التى يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة .

ويلاحظ : أن المشرع قد ردد فى هذه المادة ، ذات الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١بنظام العاملين المدنيين بالدولة — ونرى أنه لم يكن ثمة مقتض لاعادة النص على هذه الجزاءات بالنسبة لهؤلاء العاملين مادام أن المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة سبق أن نصت كما رأينا على أن توقع هذه المحاكم الجزاءات المنصوص عليها فى القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم .

---

(١) وفضلا عن هذا فقد سبق أن رأينا أن تلك الجزاءات الواردة بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، قد نسخ منها ما تعارض مع نصوص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق لهؤلاء العاملين ، ثم ما تعارض منها ايضا مع القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم السابق .

(٢) وأضافت هذه المادة فى فقرتها الثانية ، النص على جزاءات خاصة — لا تتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام — وانما تتعلق بالعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ، والعاملين بالشركات التى تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح .

٥ — صفوة القول فيما تقدم : أن قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، لم يغير فى قائمة الجزاءات التى كانت توقع على العاملين المدنيين بالدولة طبقا لنظامهم الذى كان ساريا آنذاك والصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

المبحث الثانى

الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين المدنيين بالدولة ، وفقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

٥٤ — بيان ذلك :

لقد نصت المادة ٨٠ من هذا القانون على أن : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ — الانذار .

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

٦ — تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

٧ — خفض الأجر فى حدود علاوة .

٨ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .

٩ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

١٠ — الاحالة الى المعاش .

١١ — الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية : —

١ — التنبيـــه •
٢ — اللوم •
٣ — الاحالة الى المعاش •
٤ — الفصل من الخدمة » •

ونصت المـــادة ٨٨ من هذا القانون على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العـــامل لأى سبب من الأسباب من الاستمرار فى محـــاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته •

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليهـــا ضياع حق من حقوق الخزانة العـــامة ، اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قـــد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخـــدمة ، وذلك لمدة خمس ســـنوات من تاريخ انتهـــائها •

ويجوز ان يوقع على من انتهت خدمته ، غرامة لا تقـــل عن خمســـة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العـــامل فى الشـــهر عند انتهـــاء الخدمة •

واستثناء من حكم المـــادة ٤٤ من قانون التـــأمين الاجتمـــاعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ؛ تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عنـــد استحقاقهما وذلك فى حـــدود الجزء الجائز الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الادارى على أمواله » •

ملاحظات فى هـــذا الشأن :

١ — ان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، سالف الذكر — وما ورد به من جزاءات تأديبية ،

سواء ما تعلق منها بالعاملين الموجودين بالخدمة لدى توقيع الجزاء ، أو بالعاملين غير الموجودين بالخدمة عند صدور الجزاء — هو وحده الواجب التطبيق بالنسبة لهؤلاء العاملين جميعا ، ويستوى فى هذا أن يوقع الجزاء من الجهة الادارية أو من المحكمة التاديبية • وذلك لأن هذا القانون ، قد نص فى المادة الثانية من مواد اصداره على الغاء القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين • كما نص فى هذه المادة أيضا على الغاء كل نص يخالف أحكامه •

ومن ثم يعتبر ملغيا ، نص المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة ، فيما نصت عليه هذه المادة من جزاءات تأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وهى الجزاءات الخاصة بمن ترك الخدمة منهم[1] •

٢ — أعاد هذا القانون الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — النص على الجزاءات الآتية : « خفض الأجر فى حدود علاوة — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقيــة » •

ويلاحظ أن هذه الجزاءات كان منصوصا عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة[2] • ثم حذفت فى القانونين رقمى ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، بالنظام السابق والأسبق للعاملين المدنيين بالدولة • ثم أعاد المشرع النص عليها فى النظام الحالى — كما سلف ذكره •

---

(١) وقد سبق أن رأينا أن قانون مجلس الدولة المشار اليه ، قد الغى بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، ما تعارض معه من الجزاءات التأديبية التى كان ينص عليها القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

(٢) كانت المادة ٨٤ من هذا القانون تنص على الجزاءات التاديبية التى يجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين ومن بينها :

« خفض المرتب » « خفض الدرجة » « خفض المرتب والدرجة » .

٣ — نص القانون الجديد على عقوبة « تأجيل الترقية » عند استحقاقهـا لمدة لا تزيد عن سنتين . ولم تكن موجودة فى القوانين السابقـة .

٤ — خفف القانون الجديد من العقوبة الخاصة بالعلاوة الدورية حيث نص على « الحرمان من نصف العـلاوة الدورية » فى حـين أن القانون السابق كان ينص على الحرمان من العلاوة « كلها » .

٥ — نص القانون الجديد أيضا على عقوبة « الاحالة الى المعاش » بالنسبة لجميع العاملين أيا كان مستواهم ، ولم تكن هـذه العقوبة منصوصا عليها فى القانون القديم الا بالنسبة للعاملين شاغلى وظائف الإدارة العليا والفئة الوظيفية التى يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها .

٦ — نص القانون الجديد على عقوبتى « الاحالة الى المعاش » و « الفصل من الخدمة » دون أن يقرن أيا منهما بالحرمان من المعاش أو المكافأة كليا أو جزئيا . وذلك لصالح الموظف . وهذا على خلاف القانون القديم الذى كان يقرن عقوبة « العزل من الوظيفة » بالحرمان من المعاش أو المكافأة فى حدود الربع .

٧ — خفف القانون الجديد أيضا بالنسبة للعقوبات التى يجوز توقيعها على العاملين بعد تركهم الخـدمة : فقـد اكتفى بالنص على عقوبة الغرامة التى لا تقل عن خمسـة جنيهات ، ولا تجـاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند انتهاء الخـدمة . ولم ينص على غيرها . فى حين أن القانون القديم رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين — وكذلك القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة — كانا ينصان على هذه العقوبة باعتبارها أدنى العقوبات التى يجوز توقيعها على من ترك الخدمة ، كما كانا ينصان

أيضـــا على عقوبتين أخريين ، هما : « الحرمان من المعـــاش لمـــدة لا تزيد عن ٣ أشهر » و « الحرمان من المعـــاش فيمـــا لا يجـــاوزا الربع » وتعتبر ملغاة ، هاتان العقوبتان ، لمـــا سلف بيانه • ومن ثم فلا يجوز أن توقع على هؤلاء العاملين ، الا العقوبة المنصوص عليها فى القانون الجديد ، وهى عقوبة الغرامة •

الفصل الثانى

الجزاءات التاديبية بالنسبة للعاملين فى القطاع العام

سنتحدث أولا عن الجزاءات التى كانت توقع عليهم ، طبقا لنظامهم السابقة على نظامهم الحالى • ثم نوضح الجزاءات التى يجوز توقيعها عليهم حاليا وفقا لهذا النظام الجديد ـ وسنفصل ذلك فى بحثين ، على النحو التالى •

المبحث الأول

الجزاءات التاديبية التى كان يجوز توقيعها على العاملين فى القطاع العام ، قبل العمل بنظامهم الحالى

اولا : وفقا لقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان احكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التاديبية ، على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة:

لقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه : ـ « مع عدم الاخلال بحق الجهة التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسرى أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، على : ـ

١ ـ موظفى المؤسسات والهيئات العامة • ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية استثناء بعض المؤسسات والهيئات العامة المشار اليها من تطبيق أحكام هذا القانون •

٢ ـ موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية

٣ ـ موظفى الشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات

والهيئات العامة ، بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حدا آدنى من الأرباح » •

ونصت المادة الثالثة من القانون المذكور ، على أنه : « مع مراعاة أحكام المواد التالية ، تسرى على موظفى المؤسسات والشركات المنصوص عليها فى المادة (١) أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه » •

وقد ميز المشرع فى هذا القانون ، بين موظفى المؤسسات والهيئات العامة ، وبين موظفى الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها فى هذا القانون على النحو التالى : —

١ — بالنسبة لموظفى المؤسسات والهيئات العامة ، نص القانون المذكور فى مادته الرابعة على أنه « تسرى الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الثانية فما دونها — فيما يتعلق بتشكيل المحكمة التأديبية ، والجزاءات[1] التى توقعها — على موظفى المؤسسات والهيئات العامة ، الذين لا تجاوز مرتباتهم ثمانين جنيها •

أما من تجاوز مرتباتهم القدر المذكور ، فتسرى بالنسبة اليهم

---

(١) وهذه الجزاءات ، كما سبق البيان — وطبقا للمادة ٣١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية المشار اليه — هى : « ١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة اشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة .

٥ — الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تجاوز ثلاثة اشهر .

٦ — خفض المرتب .

٧ — خفض الدرجة .

٨ — خفض المرتب والدرجة .

٩ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش او المكافأة ، او مع الحرمان من كل أو بعض المعاش او المكافأة .

فى هذا الشأن ، الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها » (١) .

٢ — بالنسبة لموظفى الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ، المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القانون ، نصت المادة الخامسة منه على أن يكون تشكيل المحكمة التأديبية التى تختص بمحاكمتهم ، على الوجه الآتى : —

— مستشار أو مستشار مساعد من مجلس الدولة ... رئيسا

— نائب من مجلس الدولة

— موظف من ديوان المحاسبة لا تقل درجته عن الدرجة الثانية

} عضوين

ونصت المادة السادسة من القانون المذكور ، على أن « الجزاءات التى يجوز للمحاكم التأديبية المنصوص عليها فى المادة السابقة ، توقيعها ، هى :

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين .

٣ — خفض المرتب .

٤ — تنزيل الوظيفة .

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة ، أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .

---

(١) والجزاءات التى كانت توقع على هؤلاء — طبقا للمادة ٣١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر — هى : « ١ — اللوم .
٢ — الاحالة الى المعاش .
٣ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل او بعض المعاش او المكافأة » .

ثانيا : صدر بعد ذلك ، القرار الجمهورى رقم ١٥٢٨ لسنة ١٩٦١ بنظام موظفى وعمال المؤسسات العامة .

ونصت المادة ٤١ من هذا القرار على أن الجزاءات التى تجوز توقيعها على هؤلاء الموظفين : هى : —

١ — الإنذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — الوقف عن العمل بدون مرتب .

٤ — الحرمان من العلاوات والترقى أو تأجيل العلاوات والترقى .

٥ — الفصل من الخدمة ، مع صرف المكافأة كلها أو بعضها ، أو الحرمان منها .

ثالثا — الجزاءات التأديبية التى كانت توقع وفقا للقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والتى سرت أيضا على العاملين بالمؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣[1] .

١ — لقد نصت المادة ٥٤ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة على أن : « الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين هى : —

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب .

٣ — الوقف عن العمل بدون مرتب .

---

(١) وقد الغى هذان القراران الجمهوريان ، بعد ذلك بنظام العاملين فى القطاع العام الذى صدر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وسنوضح ذلك فيما يلى .

٤ — الحرمان من العـــلاوات والترقى أو تأجيـــل العـــلاوات والترقى .

٥ — الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة كلها » .

ونصت المـــادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقـــم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار نظام العاملين فى المؤسسات العـــامة ، على أن تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصـــادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لســـنة ١٩٦٢ على العاملين فى المؤسسات العامة .

رابعا : الجزاءات التاديبية التى كانت توقع ، طبقا لنظام العاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ :

١ — لقد نص هـــذا القرار الجمهورى ، فى المـــادة الأولى من مواد الاصدار ، على أن « تسرى أحكام النظام المرفق ، على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ... » — ونص فى المـــادة الثانية من مواد الاصدار أيضا على أن : « تلغى قرارات رئيس الجمهورية أرقام ٣١٤٦ لســـنة ١٩٦٢ و ٨٠٠ لســـنة ١٩٦٣ و ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣(١) والقرارات المعدلة لها . كمـــا يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القرار » .

٢ — نصت المـــادة ٥٩ من نظام العاملين فى القطاع العام — المشار اليه على أن « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعهـــا على العاملين هى :

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

---

(١) هـــذا القرار خاص بسريان أحكام القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين بالجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة .

٣ — الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٥ — خفض المرتب .

٦ — خفض الفئة .

٧ — خفض المرتب والفئة معا .

٨ — الفصل من الخدمة » .

ومفاد هذا النص أن العقوبات التأديبية الواردة بنظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ظلت قائمة ، حتى فى ظل قانون مجلس الدولة سالف الذكر(١) — وذلك الى أن صدر نظامهم الحالى بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والذى سنفصل الحديث عنه فيما بعد .

٣ — فيما يتعلق بالجزاءات التاديبية التى يجوز توقيعها على العامل بعد تركه الخدمة :

لقد سبق أن أشرنا الى أن المادة ٢١ من قانون مجلس الدولة سالفة الذكر ، قد نصت على أن الجزاءات التأديبية التى يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة ، هى : —

١ — غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر الذى وقعت فيه المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ٣ أشهر .

---

(١) وان كان هذا القانون الأخير قد استحدث عقوبات تاديبية بالنسبة لمن ترك الخدمة من هؤلاء العاملين . وهو ما سنتحدث عنه حالا فى المتن .

٣ — الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — وفى جميع الأحوال يجوز للمحكمة التأديبية ، فى أى مرحلة من مراحل التحقيق أو الدعوى ، وقف صرف جزء من المعاش أو المكافأة بما لا يجاوز الربع الى حين انتهاء المحاكمة — ويستوفى المبلغ المنصوص عليه فى البندين ١ و ٢ بالخصم من المعاش فى حدود الربع شهريا أو من المكافأة أو المال المدخر ان وجد أو بطريق الحجز الادارى .

كما أوضحنا ، فيما أسلفنا ، أن المشرع قد ردد فى هذه المادة ، ذات الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الذى كان معمولا به حينذاك وبالتالى ، فان هذه المادة لم تأت بجديد ، فى هذا الخصوص ، بالنسبة لهؤلاء العاملين .

أما بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، فيهمنا أن نلمح الى أن المبادىء والجزاءات التى نصت عليها تلك المادة ، تعتبر مستحدثة بالنسبة لهؤلاء العاملين : ذلك أن نظمهم السابقة ، وحتى نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، لم تكن تنص على ذلك وبالتالى فلم يكن يجوز ، قبل العمل بقانون مجلس الدولة ، آنف الذكر ، ملاحقة العامل فى القطاع العام ، بأى اجراء تأديبى ، بعد انتهاء الخدمة ، أيا كان سبب هذا الانتهاء — بل كان يحدث أن تقام الدعوى التأديبية فعلا أمام المحكمة التأديبية المختصة ضد العامل فى القطاع العام ، ثم تنتهى خدمته لبلوغه السن مثلا أثناء المحاكمة فلا تملك المحكمة الا أن تقضى بانقضاء الدعوى لانتهاء خدمة العامل المطلوب محاكمته ، وذلك على أساس أن الأصل أن المساءلة التأديبية انما توجه الى موظف ، وأنه — بحسب هذا الأصل — لا تجوز مساءلة الموظف تأديبيا عن أفعال ارتكبها قبل التحاقه بالوظيفة ، كما لاتجوز مساءلته أيضا مساءلة تأديبية بعد أن تنحسر عنه صفة الموظف أى

بعد أن تنتهى خدمته ولو عن أفعال ارتكبهــا وهو بالوظيفة ، وذلك ما لم ينص المشرع بنص خاص على جواز مساءلته بعد تركه الخدمة •

خامسا : الجزاءات التاديبية ، التى كانت توقع على العاملين بالقطاع العــام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ :

١ ــ نصت المــادة الثانية من مواد اصدار القانون المذكور على أن : « يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهــذا القانون •

ومقتضى هذا ، أن توقع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فى هذا القانون الجديد ، دون غيره من النصوص التى تخالفه أو تتعارض معه • ومن بينها النصوص الواردة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئــات الخاصة ، وذلك فيما تعارض من هذه النصوص مع نصوص القــانون الجـــديد •

وبالتالى ، فلم يكن يجوز أن توقع على العاملين بالقطاع العام ، الا الجزاءات المنصوص عليها فى نظامهم المشار اليه والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

٢ ــ لقد نصت المــادة ٤٨ من هذا النظام ، على أن « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ ــ الانذار •

٢ ــ الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة •

٣ ــ الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجــاوز ســتة أشــهر •

٤ — الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعـد استحقاقها لمـدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٥ — خفض المرتب .

٦ — خفض الوظيفة .

٧ — خفض المرتب والوظيفة معا .

٨ — الفصل من الخدمة » .

سادسا : صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شان مجلس الدولة ومدى اثره فيما يتعلق بقائمـة العقوبات التاديبيـة التى كانت توقع على العاملين بالقطاع العـام :

١ — لقد سبق أن رأينا أن هذا القانون قد نص فى مادته الثالثة ، على أن « المحـاكم التأديبية » تدخل فى القسـم القضائى لمجلس الدولة ، وأعاد تنظيم وتشكيل واختصاص هذه المحاكم واجراءاتها .

٢ — نص هذا القانون فى المـادة ١٩ منـه على أن : « توقع المحاكم التأديبية ، الجزاءات المنصـوص عليهـا فى القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم .

على أنه بالنسبة الى العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ، والعـاملين بالشركات التى تضمن لها الحكومة حـدا أدنى من الأرباح ، فتكون الجزاءات هى :

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين .

٣ — خفض المرتب .

---

(١) ويلاحظ أن هذه الجزاءات ، هى ذات الجـزاءات التى كان ينص عليها نظامهم السابق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

٤ — تنزيل الوظيفة •

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة ، أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع »[١] •

المبحث الثانى

الجزاءات التاديبية ، التى يجوز توقيعها على العاملين بالقطاع العام ، وفقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

أولا : بالنسبة للعاملين الذين يكونون بالخدمة ، عند توقيع الجزاء عليهم ، لقد نصت المادة ٨٢ من النظام المذكور ، على أن : الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين ، هى : —

١ — الانذار •

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •

٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة • ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية •

٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر •

٦ — تأجيل الترقية عند اسحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين •

٧ — خفض الأجر فى حدود علاوة •

٨ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة •

---

(١) وقد سبق ان اوضحنا ان هذه الفقرة الثانية ، لا تتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة • ولا العاملين بالقطاع العام ، وانما تتعلق بالعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ، والعاملين بالشركات التى تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح .

٩ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

١٠ — الاحالة الى المعاش .

١١ — الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا — الواردة بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمدة من مجلس ادارة الشركة — فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :

١ — التنبيه .

٢ — اللوم .

٣ — الاحالة الى المعاش .

٤ — الفصل من الخدمة » .

ويلاحظ أن هذه المادة منقولة عن نص المادة ٨٠ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة : ولهذا فقد جاءت مطابقة لها ، فيما يتعلق بالعقوبات التى نصت عليها ، بل ومن حيث الصياغة[1] ، فيما عدا اختلاف بسيط ، وهو أن البند رقم (٩) من المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة . والخاص بجزاء خفض الوظيفة مع خفض الأجر ، قد جاء نصه كما رأينا على الوجه الآتى : « الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية » أما صياغة البند رقم (٩) من المادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام فهى : « الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذى

---

(١) وبهذا فقد وحد المشرع بين هؤلاء العاملين ، والعاملين فى القطاع العام ، فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية التى توقع على كل منهم . وحسنا فعل المشرع .

كان عليه قبل الترقية » . والفارق فى الصياغة مؤداه أن جزاء خفض الأجر — مع خفض الوظيفة — يكون بجعل هذا الأجر كما كان عليه قبل الترقية الى الدرجة التى خفض منها العامل ، وذلك وفقا لنص نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فلا تملك المحكمة أن تصل بالخفض الى أكثر أو أقل من هـذا القدر . أما بالنسبة للعـاملين فى القطاع العـام ، فان خفض الأجر ، مع خفض الوظيفة ، تترخص السلطة التأديبية فى مقداره بشرط أن لا يقل الأجر بعد الخفض عن القـدر الذى كان عليه قبل ترقية العـامل الى الدرجة التى خفض منهـا . بمعنى أن المحكمة تملك أن تخفف مقدار الخفض فلا تجعله يصل الى هذا القدر ، ولكنها لا تملك أن تشدد الخفض بما يجعل أجر العـامل أقل من القدر المذكور .

ثانيا : الجزاءات التى توقع على العاملين فى القطاع العـام ، الذين انتهت خدمتهم : لقد نصت المـادة ٩١ من النظام الجـديد للعاملين فى القطاع العام — الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، المشار اليه — على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العـامل لأى سبب من الأسباب من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته . ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المـالية للشركة ، اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات، ولا تجـاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العـامل فى الشهر عند تركه الخـدمة .

واستثناء من حكم المـادة ١٤٤من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعـدلة له ، تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عنـد

استحقاقها وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليـه ، أو بطريق الحجز الادارى على أمواله » [١] .

وقد نقل المشرع أيضا هذا النص ، عن نص المـادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة . وبذلك وحد المشرع أيضا — فى هـذا الخصوص — بين هؤلاء العاملين ، وبين زملائهم فى القطاع العام .

وقـد سبق أن رأينا انه يبين من نص المـادة ٨٨ من نظـام العـاملين المدنيين بالدولة ، ونص المـادة ٩١ من نظام العـاملين فى القطاع العام — ومقارنتهما بالنصوص القديمة التى كانت واردة فى النظم السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والتى أشرنا اليها فيما تقدم — أن المشرع قد خفف العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل بعد انتهاء الخدمة . وقد أوضحنا أن المشرع فى النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والنظام الحالى للعاملين فى القطاع العـام ، قـد اكتفى بالنص على جواز توقيع عقوبة غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العـامل فى الشهر عند انتهاء الخدمة . وهـذه العقوبة ، هى أدنى العقوبات التأديبية التى كانت تنص عليها التشريعات القديمة سالفة البيان ، بالنسبة للعامل الذى ترك الخدمة . فقد كانت هذه التشريعات تجيز أيضا مجـازاة هـذا العـامل بالحرمان من المعـاش لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، أو بالحرمان من المعاش فيما يجاوز الربع .

ثالثا : الجزاءات التاديبية ، المنصـوص عليها فى نظامهم الحـالى ، سالفـة الذكر ، هى وحدها التى يجـوز توقيعها عليهم ، دون غيرها من الجزاءات التى الغيت وفقا لهـذا النظام :

ذلك أن القانون رقم ٤٨ لسـنة ١٩٧٨ بالنظام الحـالى لهؤلاء

---

(١) وهذا النص يعتبر أيضا ناسخا لنص المـادة ٢١ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٢ فيما يتعلق بالجزاءات التى نصت عليها هـذه المـادة . وبذلك يطبق النص الوارد بالمتن ، دون غيره .

العاملين فى القطاع العام ، قد نص فى المادة الثانية من مواد الاصدار ، على أن : « يلغى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام • كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق » •

كما أن المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، تنص على أن : « توقع المحاكم التأديبية ، الجزاءات المنصوص عليها فى القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم » • وطبقا لهذا النص ، توقع هذه المحاكم — بالنسبة للعاملين فى القطاع العام — الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فى نظامهم الحالى دون غيرها من الجزاءات التى سبق أن وردت فى تشريعات أخرى كالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة • فالجزاءات الواردة فى هذين القانونين أو فى غيرهما من التشريعات السابقة المتعلقة بهؤلاء العاملين تعتبر ملغاة طبقا لنص المادة الثانية من مواد اصدار القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظامهم الحالى •

الفصل الثالث

الجزاءات التاديبية ، التى توقع على بعض طوائف العاملين الذين تنظم شئون تاديبهم تشريعات خاصة

٥٥ ــ ان المشرع ، قد وضع لبعض طوائف العاملين ، تشريعات خاصة تحكم شئونهم الوظيفية ومن بينها نظام تأديبهم والجزاءات التى توقع عليهم .

وسنعرض فيما يلى ، الجزاءات التأديبية التى توقع على بعض طوائف هؤلاء العاملين . وذلك على النحو التالى : ــ

٥٦ ــ العقوبات التاديبية ، التى توقع على ضباط الشرطة :

لقد فرق المشرع فى هذا الخصوص بين العقوبات التى توقع على هؤلاء الضباط حتى رتبة عميد ، والعقوبات التى توقع على الضباط برتبة لواء فما فوقها ، والعقوبات التى توقع على الضابط بعد تركه الخدمة ــ وذلك على النحو التالى : ــ

اولا ــ بالنسبة لضباط الشرطة ، حتى رتبة عميد :

تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة ، على أن : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على الضباط هى : ــ

١ ــ الانذار .

٢ ــ الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا ، وتحسب مدة الخصم بالنسبة لاستحقاق المرتب الأساسى وحده .

٣ ــ تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٤ ــ الحرمان من العلاوة .

٥ ــ الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر ، ويشمل المرتب ما يلحقه من بدلات ثابتة .

٦ ــ العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة فى حدود الربع » .

وفيما يتعلق بالاختصاص التأديبى أو سلطة التأديب ، فقد نصت المادة ٤٩ من القانون المذكور ؛ على أن « للوزير ولمساعد الوزير المختص ولرئيس المصلحة ومن فى حكمه : أن يوقع على الضابط حتى رتبة عقيد عقوبة الانذار وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لاتجاوز ثلاثين يوما فى السنة الواحدة بحيث لاتزيد مدة العقوبة فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

وللوزير ولمساعد الوزير المختص ، مجازاة الضابط من رتبة عميد ؛ بعقوبة الانذار . وللوزير كذلك ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اصدار قرار توقيع الجزاء من رئيس المصلحة أو من مساعد الوزير ، تعديل العقوبة بتشديدها أو خفضها أو بالغاء العقوبة مع حفظ الموضوع أو مع احالة الضابط الى مجلس التأديب . ولمجلس التأديب ؛ توقيع أى من العقوبات الواردة فى المادة السابقة » .

وفيما يتعلق بكيفية تشكيل مجلس التأديب ؛ فقد نصت المادة ٥٧ من القانون المشار اليه ؛ على أن يتولى محاكمة الضباط ــ عدا من هم فى رتبة لواء ــ مجلس يشكل على النحو الوارد بهذه المادة .

وأوضحت المادة ٦١ من هذا القانون ؛ كيفية تشكيل مجلس التأديب الاستئنافى بالنسبة لهؤلاء الضباط ، أى بالنسبة لمن هو فى رتبة أقل من رتبة اللواء .

ثانيا — بالنسبة لضباط الشرطة من رتبـة لواء فما فوقها :

لقد نصت المـادة ٦٢ من القانون المشـار اليه ، على أن تكون محـاكمة ، الضباط من رتبة لواء فما فوقهـا ، أمام مجلس التأديب الأعلى . وأوضحت هـذه المـادة كيفية تشكيل هـذا المجلس ، واجراءات المحاكمة أمامه (١) .

كما نصت المـادة المذكورة أيضا على أن العقوبات التى يجوز لهـذا المجلس توقيعها هى : —

١ — التنبيـه .

٢ — اللوم .

٣ — الاحالة الى المعـاش .

٤ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعـاش فى حـدود الربـع .

ثالثا — العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على ضابط الشرطة ، بعد تركه الخـدمة :

لقد أوضحت ذلك المـادة ٥٦ من القانون سالف الذكر ، حيث نصت على أن « العقوبات التى يجوز توقيعها على من ترك الخـدمة ، هى :

---

(١) ويلاحظ أن هـذه المـادة ، قـد وردت بعد النص على العقوبات التى يجوز توقيعها على ضباط الشرطة حتى رتبـة عميـد ، وقبل النص على العقوبات التى يجوز توقيعها على الضباط من رتبة لواء وهى الموضحة بالمـادة ٦٢ من القانون المذكور — الأمر الذى قـد يثير التساؤل عما اذا كان الضباط من رتبـة لواء ، لا تجوز محاكمتهم تأديبيا بعد تركهم الخدمة .

والرأى عندى انه لاوجه للتفرقة — بين ضابط وآخـر — فيما يتعلق بجواز مساءلته تأديبيا بعد تركه الخدمة . ولهذا كان يجدر بالمشرع ان يأتى بنص المـادة ٥٦ الخاصة بالعقوبات التى توقع على الضـابط الذى ترك الخدمة ، بعد النص على العقوبات التى توقع على الضباط من رتبـة لواء أى بعد المـادة ٦٢ المشار اليها ، وذلك لتفـادى اللبس سالف الذكـر ، ودرءا للتفرقة بين الضباط فى هـذا الخصوص .

فقد تكون الجريمة التأديبية التى تقـع من الضباط ولو برتبـة لواء جسيمة أو بالغـة الجسامة ، بما يستوجب ملاحقته بالجزاء عنها ولو بعد تركه الخـدمة .

١ — غرامة لا تقل عن خمســة جنيهات ، ولا تجــاوز المرتب الاجمالى الذى كان الضابط يتقاضاه فى الشهر وقت وقوع المخالفة .

٢ — الحرمان من المعاش مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر .

ويستوفى المبلغ فى الحالتين ، بالخصم من معــاش الضابط فى حدود الربع شهريا أو من المكافأة أو المــال المدخر ان وجد أو بطريق الحجز الادارى .

٣ — الحرمان من بعض المعاش فيما لا يجــاوز الربع للمدة التى يحددها قرار توقيع العقوبة ، أو الحرمان من المكافأة بما لايجاوز الربع »[1] .

---

(١) ويلاحظ أن المشرع فى هذا النص قــد استهدى بنص المــادة ٦٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقــم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والذى كان ينص ايضا — فيما يتعلق بالعاملين الذين تركوا الخدمة — على جواز ان توقع عليهم عقوبة الغرامة التى لا تقل عن خمســة جنيهات ... وعقوبة الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، وعقوبة الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع — ثم الغى هذا النظام وحل محله النظــام الحالى لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقصر العقوبات التى يجوز توقيعها على العامل الذى ترك الخــدمة على عقوبة واحدة هى « الغرامة » حيث نص فى المــادة ٨٨ على انه « ويجــوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمــالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند انتهاء الخدمة .. الخ » . وقــد سلك المشرع ذات النهج الجديد بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، حيث اورد مثل هذا النص فى المــادة ٩١ من نظامهم الحــالى الصــادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

من أجل هذا — وتوحيدا للسياسة التشريعية ، سيما فيما يتعلق بالمجال العقابى أو التاديبى — نرى أن يعاد النظر فى المــادة ٥٦ من قانون هيئــة الشرطة سالف الذكر ، بحيث يجعل العقوبة التى توقع على الضابط بعــد تركه الخدمة : هى عقوبة الغرامة ، على النحو الوارد بالتشريعات المشار اليهــا .

٥٧ — العقوبات التاديبية ، التى يجوز توقيعها على اعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى :

لقد نصت المـادة ٢٥ من قانون السلكين الدبلوماسى والقنصلى، الصادر بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ ، على أن : « للوزير حق تنبيه أعضـاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، الى ما يقع منهم مخـالفا لواجباتهم أو مقتضيات وظيفتهم • ويكون التنبيه شفهيا أو كتابة • واذا تكررت المخـالفات أو استمرت ، أقيمت الدعوى التـأديبية » ونصت المـادة ٣٠ من القـانون المذكور ، على أن يكون تأديب[1] أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، من اختصاص مجلس تأديب يشكل فى وزارة الخارجية على الوجه الموضح فى هذه المـادة •

ونصت المـادة ٤٠ من هـذا القـانون على أن : « العقوبات التأديبية التى يوقعها مجلس التأديب هى :

١ — التنبيـه •

٢ — اللوم •

٣ — العزل من الوظيفة •

٤ — العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعـاش أو المكافأة[2] •

---

(١) وفى ظل هذه المـادة ، والمـادة ٢٥ سالفة الذكر ، ثار التساؤل حول طبيعة « التنبيه » الذى يجوز لوزير الخارجية توجيهه لاعضاء السلكين، وهل يعتبر هـذا التنبيه « تاديبيا » . وذهب راى الى انه لا يعتبر كذلك ، لأن سلطة تاديب هؤلاء الاعضاء معقودة — طبقا لنص المـادة ٣٠ من القانون المذكور — لمجلس التاديب ومن ثم فان هـذا « التنبيه » هو مجرد توجيـه للعضو الى ما وقع منه من مخالفة كى لا يعود الى الخطأ ، فان عاد او استمر فى المخالفة ، اقيمت عليه الدعوى التأديبية امام السلطة المختصة وهى مجلس التـأديب .

(٢) راجع فى اجراءات التحقيق ، والمحاكمة التاديبية ، الفصل السابع من هـذا القانون .

ويلاحظ أن المشرع لم ينص على عقوبات تأديبية يجوز توقيعها على عضو السلك الدبلوماسى أو القنصلى ، بعـــد انتهاء خدمته : وانما نص فى المـــادة ٣٩ من القانون سالف الذكر على أن : « تنقضى الدعوى التأديبية ، باستقالة العضـــو المحال الى المحاكمـــة التأديبية وقبول وزير الخارجية لها » •

ومؤدى هـــذا ، أنه بانتهاء خـــدمة العضو — بقبول استقالته — تنتهى تبعا وحتما بقوة القانون الدعوى التأديبية التى تكون مقـــامة ضـــــده •

واذا كانت الدعوى لم تقم ، فلا تجوز اقامتها بعـــد ذلك • بل توقف وتنتهى أية اجراءات تأديبية أو تحقيقات ادارية تكون قد بدأت• ويلاحظ أن هـــذا النص خاص بانتهاء الخدمة بقبول الاستقالة ••• فهل تنتهى الدعوى التأديبية اذا انتهت خدمة العضو بغير الاستقالة ، كبلوغه السن القانونية مثلا أثناء نظر هذه الدعوى ؟

الرأى عندى ، هو انتهـــاء الدعوى التأديبية — وأية اجراءات تأديبية أو تحقيقات ادارية تكون قد بدأت — بانتهاء خدمة العضـــو ولو بغير الاستقالة : وذلك استنادا الى الأصل العـــام فى المسئولية التأديبية ، وهو أن هـــــذه المسئولية لا توجه ولا تستمر بالنســـبة للشخص بعد انتهاء خدمته الوظيفية الا اذا كان هنـــاك نص خاص يجيز ذلك ، وهو مالا يوجد بالنســـبة لأعضـــاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى بعـــد انتهاء خدمتهم • وهـــذا هو الرأى الذى قضت به المحاكم التأديبية بالنسبة للعاملين فى القطاع العام الذين كانت تنتهى خدمتهم ، وذلك فى ظل نظمهم السابقة التى لم تكن تنص على جواز ملاحقتهم بالمساءلة التأديبية بعد انتهاء خدمتهم •

٥٨ — العقوبات التاديبية التى توقع على اعضاء هيئـات التدريس بالجامعات :

تنص المـادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعات الصادر على أن :

« الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هى : —

١ — التنبيـه •

٢ — اللوم •

٣ — اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة أو تأخير التعيين فى الوظيفة الأعلى أو ما فى حكمها لمدة سنتين على الأكثر •

٤ — العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة •

٥ — العزل مع الحرمان من المعـاش أو المكافأة ، وذلك فى حدود الربع • وكل فعل يزرى بشرف عضـو هيئة التدريس أو من شـأنه أن يمس نزاهته ، أو فيه مخـالفة لنص المـادة (١٠٣)(١) يكون جزاؤه العزل » •

وفيما يتعلق بالسلطة التى تملك تأديب أعضاء هيئـة التدريس بالجامعات : فقد نصت المـادة ١٠٩ من القانون المذكور : أن تكون مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس ، أمام مجلس تأديب يشكل على النحـو الوارد بهـذه المـادة(٢) — ونصت المـادة ١١٢ من ذات القانون ، على أن لرئيس الجامعـة توقيع عقوبتى التنبيـه واللوم المنصوص عليهما فى المـادة (١١٠) على أعضاء هيئة التدريس •

---

(١) تنص المـادة ١٠٣ المشار اليها على انه لا يجوز لأعضاء هيئـة التدريس اعطاء دروس خصوصية بمقابل او بغير مقابل .

(٢) يشكل مجلس التاديب المذكور من :

أ — احد نواب رئيس الجامعة ، يعينه مجلس الجامعة سنويا — رئيسا

ب — استاذ من كلية الحقوق أو احد اساتذة كليات الحقوق فى الجامعات التى ليس بها كليـة للحقوق ، يعينـه مجلس الجامعة سنويا ... ... — عضوين

ج — مستشار من مجلس الدولة ، ينتدب سنويا ... ...

ولكن هل تجوز المساءلة التأديبية ، بعد انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس ، وما هى العقوبات التأديبية التى توقع عليه فى هذه الحالة ، ان جازت مساءلته ؟؟

لم ينص قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر ، على أية عقوبة تأديبية يجوز توقيعها على عضو هيئة التدريس بالجامعة ، بعد انتهاء خدمته . ومع ذلك فقد نص فى المادة ١١١ منه على أن : « تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالى ، وذلك فيما عدا الحالات التى نصت عليها القوانين واللوائح الخاصة بالمخالفات المالية . ولا تأثير للدعوى التأديبية فى الدعوى الجنائية والدعوى المدنية الناشئتين عن ذات الواقعة » . وظاهر أن هذا النص يفرق بين أمرين فى حالة انتهاء خدمة عضو هيئة التدريس بقبول استقالته ، وذلك على النحو التالى : —

١ — اذا كانت المخالفات المنسوبة اليه مجرد مخالفات ادارية : فان الدعوى التأديبية تنتهى بانتهاء خدمته بقبول استقالته — والرأى عندى أن هذه الدعوى تنتهى أيضا ، متى انتهت خدمته لأى سبب ، كبلوغ السن وذلك للأسباب التى فصلناها بخصوص عدم مساءلة عضو السلك الدبلوماسى أو القنصلى بعد انتهاء خدمته فنحيل الى هذه الأسباب .

٢ — اذا كانت المخالفات المنسوبة اليه ، مالية ، وانتهت خدمته ولو بقبول استقالته ، فلا تنتهى الدعوى التأديبية فى شأنه ، بل يخضع للقوانين واللوائح المتعلقة بالمخالفات المالية والمساءلة عنها . أى للقواعد العامة فى هذا الشأن ، والواردة فى نظام العاملين المدنيين بالدولة — الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — بوصفه النظام العام — الواجب نفاذه فيما لم يرد فيه نص خاص ، وذلك طبقا للمادة الأولى من هذا القانون : ومن ثم تطبق فى شأنه المادة ٨٨ من هذا القانون ، التى تجيز ملاحقة العامل بالدعوى التأديبية عن

المخالفات المـالية ، ولو لم يكن قد بدىء معه فى التحقيق قبل انتهاء خدمته ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائهـا • واذا ثبتت ادانته يجازى بالعقوبة المنصوص عليها فى هذه المـادة ، وهى غرامة لا تقل عن خمسـة جنيهات ولا تجاوز الأجر الاجمـالى الذى كان يتقاضاه فى الشهر عند انتهاء خدمته •

وفى جميع الأحـوال لا تأثير للدعوى التأديبية — سواء بقيت أو انتهت — على الدعوى الجنائية والدعوى المدنية الناشـئتين عن ذات الواقعة ، سواء كانت تشكل مخالفة ادارية أو مالية •

العقوبات التـاديبية التى توقع على المعيـدين والمدرسين المساعدين بالجامعات ، وكذلك العقـوبات التى توقع على العاملين الآخرين من غير اعضاء هيئة التدريس :

لقد نصت المـادة ١٣٠ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر على أن : « تسرى أحكام المواد التاليـة على المعيدين والمدرسـين المساعدين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون • كمـا تسرى عليهم أحكام العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس فيمـا لم يرد فى شأنه نص خاص بهم » • ونصت المـادة ١٥٧ من هـذا القانون على أن : تسرى أحكام نظام العـاملين المدنيين فى الدولة ، على العـاملين فى الجامعات الخاضعة لهـذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس ، وذلك فيمـا لم يرد فى شـأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجـامعية •

ومن حيث انه لذلك ، ومادام لم يرد نص خاص ، فى هذا القانون يحدد العقوبات التأديبية التى توقع على هؤلاء أو أولئك ، فانه تسرى عليهم فى هذا الشأن • العقوبات المنصوص عليها فى نظام العـاملين المدنيين بالدولة وهو — حاليا — القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سالف الذكر • وقد أوضحنا فيما تقدم هذه العقوبات — سواء ما يوقع منها

أثناء الخدمة ، أو التى توقع بعد انتهاء هذه الخدمة ـ فنحيل اليها منعا للتكرار •

أما بالنسبة للسلطة المختصة بتأديب المعيدين والمدرسين المساعدين ، فقد نصت المادة ١٥٤ من قانون تنظيم الجامعات ، على أن تكون مساءلتهم أمام مجلس تأديب يشكل من :

(أ) نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث — رئيسا

(ب) أحد أعضاء هيئة التدريس فى كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة — عضوين
(جـ) مستشار مساعد من مجلس الدولة يندب سنويا

وفيما يتعلق بالمساءلة التأديبية للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس : فقد نصت المادة ١٦٥ من القانون المذكور ، على أن تكون هذه المساءلة أمام مجلس تأديب يشكل على النحو التالى : ـ

(أ) أمين الجامعة — رئيسا

(ب) أحد أعضاء هيئة التدريس فى كلية الحقوق ، يختاره رئيس الجامعة سنويا — عضوين
(جـ) نائب بمجلس الدولة يندب سنويا

واذا كان المحال الى المساءلة التأديبية من مدرسى اللغات ، حل أحد وكيلى الكلية أو المعهد محل أمين الجامعة • وفى حالة غياب أمين الجامعة أو وكيل الكلية أو المعهد ، على حسب الأحوال ، أو قيام المانع ، يعين رئيس الجامعة من يحل محله •

ونصت المادة ١٦٢ من القانون المشار اليه على أن : « تثبت للمسئولين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، كل فى حدود

اختصاصه ، وبالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ، نفس السلطات التأديبيـة المخولة للمسئولين فى القوانين واللوائح العـامة فى شأن العاملين المدنيين فى الدولة ، وذلك على النحو الموضح قرين كل منهم فيما يلى : —

(أ) تكون لرئيس الجـامعة جميع السلطات التأديبية المخولة للوزير •

(ب) تكون لنواب رئيس الجـامعة ، ولأمين المجلس الأعلى للجامعات ، جميع السلطات التأديبية المخولة لوكيل الوزارة •

(جـ) تكون لعمداء الكليات أو المعـاهد ولأمين الجامعـة جميع السلطات التأديبية المخولة لرئيس المصلحة » •

٥٩ — العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعهـا على القضـاة وأعضاء النيابة العامة : تنص المـادة ٩٨ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ على أن : تأديب القضاة بجميع درجاتهم يكون من اختصاص مجلس تأديب يشكل على النحو الموضح بهـذه المـادة • وتنص المـادة ١٠٨ من هـذا القـانون على أن : « العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على القضاة هى : اللوم ، والعـزل » •

اللـوم ، والعـزل :

وتنص المـادة ١٠٩ من القانون المذكور على أن : « يقوم وزير العدل بابلاغ القاضى مضمون الحكم الصادر بعزله خلال ثمان وأربعين ساعة من صدوره ، وتزول ولاية القاضى من تاريخ ذلك التبليغ » •

وتنص المـادة ١١٠ من هذا القانون على أن : « يتولى وزير العدل تنفيذ الأحكام الصادرة من مجلس التأديب • ويصـدر قرار جمهـورى بتنفيذ عقوبة العزل • ويعتبر تاريخ العزل من يوم نشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية • كما يصـدر بتنفيذ عقوبة اللوم ،

قرار من وزير العـدل ، على ألا ينشر هـذا القرار فى الجريدة الرسـمية » •

كما نصت المـادة ١٢٧ من القانون المذكور ، على أن : « تأديب أعضاء النيابة العـامة بجميع درجاتهم ، يكون من اختصاص مجلس التأديب المشار اليه فى المـادة ٩٨ من هذا القانون » •

ونصت المـادة ١٢٨ من هـذا القـانون على أن : « العقوبات التأديبية التى يحكم بها على أعضاء النيابة هى العقوبات ذاتها التى يجوز الحكم بهـا على القضاة » •

انتهـاء الدعوى التأديبية باسـتقالة القـاضى أو احالته على المعاش : فقد نصت المـادة ١٠٤ من القانون المذكور على أن « تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة القاضى أو احالته الى المعاش ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن نفس الواقعة » •

ولم يرد مثل هذا النص فىالقانون بالنسبة لأعضاء النيابة العامة كما لم يحل عليه ضمن المواد التى أحيل اليها بمقتضى المـادة ١٣٠ من هذا القانون •

٦٠ — العقوبات التاديبية ، التى يجوز توقيعها على اعضـاء مجلس الدولة :

تنص المـادة ١١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقـانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ على أن يختص بتأديب أعضاء مجلس الدولة ، مجلس تأديب يشكل على النحو الموضح بهذه المـادة[1] •

---

(١) مجلس التاديب المذكور يشكل من :
رئيس مجلس الدولـة ... ... رئيسا
سـتة من نواب رئيس المجلس بحسب ترتيب الاقدمية ... اعضاء
وعند خلو وظيفـة رئيس المجلس أو غيابه او وجـود مانع لديه ، يحل محله الأقدم فالأقدم من نوابه . وكذلك الحـكم بالنسبة لاعضاء مجلس التأديب ؛ فيحل محل كل منهم من يليه فى الأقدميـة من نواب الرئيس ثم من المستشارين .

وتنص المـادة ١٢٠ من القانون المذكور ، على أن : « العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة ، هى : اللوم والعزل . واذا صدر حكم مجلس التأديب بعقوبة العزل اعتبر عضو المجلس فى اجازة حتمية من تاريخ صدور الحكم الى يوم نشر منطوقه فى الجريدة الرسـمية .. ويعتبر تاريخ العـزل . من يوم النشر فى الجريدة الرسمية .

أما عقوبة اللوم ، فيصـدر بتنفيذها قرار من رئيس مجلس الدولة . ولا ينشر هـذا القرار أو منطوق الحـكم فى الجـريدة الرسـمية » .

انقضاء الدعوى التأديبية ، بالنسـبة لعضـو مجلس الدولة ، باسـتقالته أو باحالته الى المعاش ، ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها ، وذلك طبقـا للمادة ١١٧ من القانون المشار اليه .

العقوبات التاديبية التى يجوز توقيعها على اعضاء النيابة الادارية :

تنص المـادة ٣٩ من القـانون رقم ١١٧ لسـنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيـابة الادارية والمحاكمات التأديبية على أن : « العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعهـا على أعضاء النيـابة الادارية هى : الانذار ، اللوم ، العزل . ويكون توقيع عقوبة الانذار بقـرار من مدير عام النيابة الادارية ، بعـد سماع أقوال العضـو وتحقيق دفاعـه .

أما عقوبتا اللوم والعـزل فيكون توقيعهمـا بقرار من مجلس التأديب » .

٦١ — العقوبات التى يجوز توقيعها على اعضاء ادارة قضايا الحكومة :

تنص المـادة ٢٥ من قانون ادارة قضايا الحكومة ، الصـادر بالقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ على أن تشكل لجنة التأديب والتظلمات ،

بادارة قضــايا الحكومة ، من أعضاء المجلس الأعلى بهــذه الادارة منضما اليه ستة من مستشارى الادارة بحسب ترتيبهم فى الأقدمية. وتختص هذه اللجنة بتأديب أعضاء الادارة .... الخ الخ .

وتنص المــادة ٢٦ من القــانون المذكور على أن العقوبات التى يجوز توقيعها على أعضاء ادارة قضــايا الحكومة هى : الانذار — اللوم — العزل .

ونلاحظ فيما يتعلق بالعقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضــاء الهيئات القضائية : ان القضاة ورجال النيــابة العامة توقع عليهم احــدى عقوبتين هما اللوم والعزل . وكذلك الشأن بالنســبة لأعضاء مجلس الدولة فى حين أن أعضاء النيــابة الادارية ، وكذلك أعضاء ادارة قضايا الحكومة توقع عليهم احدى عقوبات ثلاث : هى الانذار — واللوم والعزل .

ونرى ان هذه تفرقة ، ومفارقة ، لا تجوز بالنســبة لأعضــاء الهيئات القضائية . ومن ثم فانه يجدر أن توحد العقوبات التأديبية بالنسبة لجميع أعضاء هــذه الهيئات .

ومن جهة أخرى فقد نص المشرع — كما رأينا — على ان الدعوى التأديبية تنقضى بالاستقالة أو الاحالة الى المعاش ، بالنسبة للقضاة وكذلك أعضــاء مجلس الدولة ، ولم ينص على ذلك بالنسبة لأعضــاء النيابة العــامة ، وأعضاء النيابة الادارية وأعضاء قضايا الحكومة ، مع أنهم جميعا أعضاء فى الهيئات القضائية ، والمفروض أن يتساووا فى المزايا والحقوق . ولهــذا نقترح أن ينص المشرع على انقضاء الدعوى التأديبية بالاستقالة أو الاحالة الى المعاش ، بالنسبة لجميع أعضاء الهيئات القضائية . لا سيما أن المشرع قــد نص على ذلك ، بالنسبة لجميع أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى .

الفصل الرابع

الجزاءات التاديبية التى توقع على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصـدر بتحديدها قرار جمهورى ، والعاملين بالشركات التى تضمن لهـا الحـكومة حـدا ادنى من الأرباح

لقد حدد المشرع ، هـذه الجزاءات فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شـأن سريان أحكام قانون النيـابة الادارية والمحاكمـات التـأديبية ، على موظفى المؤسسات والهيئـات العـامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة •

فقد نصت المـادة الأولى من هذا القانون ، على أنه:« مع عدم الاخلال بحق الجهة التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسرى أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على : —

١ — « •••• الخ •

٢ — موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية •

٣ — موظفى الشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لهـا حدا أدنى من الأرباح •

ونصت المـادة السادسة من القانون المذكور على أن الجزاءات التى يجوز للمحاكم التأديبية ، توقيعها على هؤلاء العاملين هى :

١ — الانذار •

٢ — الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين •

٣ — خفض المرتب •

٤ — تنزيل الوظيفة •

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة ، أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » •

ثم صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ، ونص فى المادة ١٥ منه على أن : « تختص المحاكم التاديبية ، بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية التى تقع من :

أولا — العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة فى وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلى ، والعاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات ، وبالشركات التى تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح •

ثانيا — أعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه •

ثالثا — العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ممن تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا — كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها فى البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة » •

ونصت المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة ، المشار اليه على أن : « توقع المحاكم التأديبية : الجزاءات المنصوص عليها فى القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم • على أنه بالنسبة الى العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس

الجمهورية ، والعاملين بالشركات والتى تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الارباح ، تكون الجزاءات :

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

٣ — خفض المرتب .

٤ — تنزيل الوظيفة .

٥ — العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع » .

ويلاحظ أن هذه الجزاءات التى نص عليها قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، قد نقلها المشرع عن ذات الجزاءات التى سبق أن نص عليها فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .

وبهذه المناسبة : فانه كان يجدر بالمشرع أن لا ينص على هذه الجزاءات فى قانون مجلس الدولة أو فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، وأن يدع تحديد هذه الجزاءات للتشريعات التى تنظم الشئون الوظيفية والتأديبية لهؤلاء العاملين . وذلك أسوة بما اتبعه المشرع بالنسبة لغيرهم من العاملين ، فقد رأينا أنه نص فى الفقرة الأولى من المادة ١٩ من قانون مجلس الدولة على أن : « توقع المحاكم التأديبية الجزاءات المنصوص عليها فى القوانين المنظمة لشئون من تجرى محاكمتهم » . ولهذا فاننا نهيب بالمشرع أن ينص على الغاء الفقرة الثانية من المادة المذكورة ، ليكون نص الفقرة الأولى من هذه المادة عاما مطلقا يسرى على جميع العاملين المشار اليهم فى هذه المادة ، وليكون تحديد الجزاءات التأديبية منوطا ومتروكا للتشريعات التى تحكم شئون العاملين سواء كانت السلطة التى تملك توقيع هذه الجزاءات ، ادارية أو قضائية .

ذلك أنه من العيوب التشريعية الجسيمة أن ينص على الجزاءات التى توقع على طائفة أو فئة من العاملين فى أكثر من تشريع : وقد تختلف التشريعات أو تتعارض ، فضلا عما قد يذور بشأنها لتحـديد ما هو نافذ منها وما هو منسوخ بغيره ، وغير ذلك من الصعوبات التى تعرض فى مجال التطبيق •

الباب الخامس

العقوبات التاديبية المقنعـــة

تقسيم البحث : سنتناول دراسة هذا الباب ، فى أربعة فصول نعرض فى الفصل الأول ، تعريف العقوبات المقنعة ، ونرى فى الفصل الثانى أمثلة لبعض التصرفات الادارية التى قد تستر عقوبة مقنعة . ونشير فى الفصل الثالث الى تصرفات أخرى لا تعتبر عقوبة صريحة ، كما لا تعتبر عقوبة مقنعة . ثم نحدد فى الفصل الرابع الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون فى العقوبات المقنعة . بمعنى هل يطعن فى هذه العقوبات أمام المحاكم التأديبية ، على أساس انها عقوبات وان كانت مقنعة . أم يطعن فيها أمام محاكم القضاء الادارى ، باعتبار أنهـا قرارات ادارية وان طعن عليها بمخالفة القانون واساءة اســتعمال السلطة والانحراف بها .

الفصل الأول

تعريف العقوبات التأديبية المقنعة

ان العقوبات المقنعة ، أو المستورة ، ليست من العقوبات التأديبية التى نص عليها القانون وأوردها على سبيل الحصر .

وقد أوضحنا ، فيما تقدم ، أن العقوبة ، تكون فى حالة ما اذا اتخذت الادارة اجراء اداريا ، لم يوضع للتأديب ، واستعملته بقصد ايذاء العامل وعقابه . ولهذا فان الاجراء المذكور ، يحمل فى أعطافه . ويستر فى طياته ، عقوبة مقنعة : مثال ذلك أن تنقل الادارة عاملا الى جهة نائية ، دون أن تستهدف مصلحة عامة ، أو مصلحة العمل ، وانما للتنكيل بالعامل وعقبه على هذا الوجه .

وظاهر أن العقوبة المقنعة ، تفترق عن العقوبة الصريحة التى تندرج فى قائمة العقوبات التأديبية التى حددها المشرع .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه لا يلزم لكى تعتبر القرار الادارى بمثابة الجزاء التأديبى المقنع أن يكون متضمنا عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة ، والا لكان جزاء تأديبيا صريحا . وانما يكفى أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الادارة اتجهت الى عقاب الموظف ، ولكن بغير اتباع الاجراءات والأوضاع المقررة لذلك ، فانحرفت بسلطتها فى القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر . فيكون القرار بمثابة الجزاء التأديبى المقنع ، ويكون عندئذ مشوبا بعيب اساءة استعمال السلطة ، ومخالفا للقانون . أما اذا تبين أنها لم تنحرف بسلطتها لتحقيق مثل هذا الغرض الخفى ، وانما استعملتها

في تحقيق المصلحة العامة التى أعد لها القرار ، كان سليما ومطابقـا للقـانون[1] .

وقد أسلفنا ، أن العقوبة المقنعة ، تكون باطلة من وجهين : فهى لم تصدر وفقا للاجراءات والضمانات التأديبية المقررة ، كما أنهـا ليست من بين العقوبات المنصوص عليها قانونا .

---

(١) أ.ع ١٤١ لسنة ١٢ ق ١٩٥٦/١٢/٢٣ (١٠ سنوات) ص ٢١١٥ ب ٨٥٨ .

— أ.ع ٥٠٩ لسنة ١٧ ق ١٩٧٦/١/٢٩ .

الفصل الثانى

امثلة لبعض العقوبات التاديبية المقنعة

سنذكر فى هذا الفصل ، بعض تصرفات الادارة ، التى قد تخفى جزاء تأديبيا مقنعــا : كالنقل أو الندب ، أو الوقف الاحتيــاطى عن العمل وما يترتب عليه ، والتقارير السرية وآثارها•فكل هذه التصرفات أو الاجراءات الادارية ؛ قد تطوى فى ثناياها ، وتستهدف فى مؤداها ، جزاء تأديبيا مقنعا ، على النحو الذى سنفصله فى المباحث التالية •

المبحث الأول

النقــل او الندب ، قــد يستر عقوبة تاديبية مقنعــة

وتبيانا لذلك ، سنتحدث عن ضــوابط ســلطة الادارة فى نقل العامل : ونشير الى بعض الأحوال التى قــد تنحرف فيهــا الادارة بسلطتها ، فتتخذ من النقل أو الندب أداة للتنكيل بالعــامل وتوقيع عقوبة مقنعة عليه ، مخالفة بذلك القانون •

٦٣ — مدى سلطة الادارة فى اجراء النقل ، وضوابط ذلك :

للادارة ســلطة تقديرية فى نقل الموظف ، مادامت لا تخــالف القانون ، ولا تستهدف غير الصالح العام ، ولا تستر به جزاء مقنعا : ذلك أن الموظف ليس له أن يتشبث بالبقاء فى وظيفة معينة أو بالعمــل فى مكان معين حرصــا منــــه على ما يحققه له ذلك من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة عن ظروف خارجة عن العــلاقة الوظيفيــة ليحول دون نقله الى وظيفة أخرى تعــــادلها فى الدرجة والمرتبــة لمــا يترتب على ذلك من شل يد السلطات الادارية عن نقل موظفيها نقلا مكانيا من وظيفة الى أخرى وتغليب المصــلحة الذاتية للموظفين على صالح العمل وما يترتب على ذلك من اخلال بالمساواة بين الموظفين

ومجافاة للعـــدالة فيما بينهم والاضرار بالمصلحة العـامة اذ ليس للموظف من حقوق ســوى عـدم مساس النقل بوظيفته فى نوعهـا أو درجتها • فاذا تم النقل فى هذه الحدود ولأسباب تتعلق بالمصلحة العامة ، لم يكن للموظف حق فى التضرر منه (١) •

وقد قضى بأنه لا تثريب على الحكومة فى نقل الموظف من وظيفة الى أخرى أو من وزارة الى أخرى تحقيقا للمصلحة العامة ولضمان حسن سير العمل • ولا ولاية للقضاء الادارى على هــذا النوع من القرارات الفردية • بشرط أن يكون هدف الادارة فى اجراء النقل هو الصالح العـام وأن لا يكون فى حقيقته جزاء تأديبيا مقنعـا ينضح بعدم الرضا وبالسخط عليه ويحمل فى طياته تنزيلا فى الوظيفة أو فى الدرجة أو أى جزاء آخر مما لا يجوز توقيعه على الموظف الا لذنب ارتكبه وبعد اتباع الاجراءات التى يستوجبها القانون (٢) • كما حكم بأن القضاء وقد استقر على أن للادارة سلطة مطلقة فى اجراء النقل من وظيفة الى أخرى تعادلها ســواء فى نفس الوزارة أو المصــلحة أو فى وزارة أخرى تبعا لمـا يقتضيه صــالح العمـل ما دام هــذا النقل يهــدف للمصلحة العامة ولا يشــوبه سوء استعمال الســلطة ولا ينطوى على أى تنزيل للموظف سواء أكان هذا التنزيل فىالوظيفة أو الدرجة مما يجعله منطويا على عقوبة تأديبية لا يجوز توقيعها بغير اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها فى القانون (٣) •

---

(١) ق.ا فى ١٩٥٤/٣/١١ ، س ٨ ص ٩٢٨ ب ٤٧٦ •

(٢) ق.ا رقم ٦٤١ لســـنة ٥ فى ١٩٥٣/٥/١٤ ، س ٧ ص ١٦٦٣، ب ٦٣١ •

— ق.ا رقم ١٢٥٧ لســـنة ٧ فى ١٩٥٣/١٢/٢٩ ، س ٨ ص ٣٤٧ ب ١٧١ •

— ق.ا فى ١٩٥٣/١/٢٦ ، س ٧ ص ٣٧١ ب ٢٤٥ •

(٣) ق.ا فى ١٩٥٤/٣/١١ (١٥ سنة) ص ٣٧٣٢ ب ٢٢٣٠ •

ومفاد ما تقدم أن النقل ، يعتبر ساترا لعقوبة تأديبية مقنعة ، اذا استهدفت به الادارة التنكيل بالعامل ، وانحرفت عن الاهداف التى شرع النقل أصلا من أجلها : وتطبيقا لذلك : فقد قضى بأن من المقرر أن نقل العاملين لم يشرع ليستخدم فى الانتقام منهم ، أو لتوقيع عقوبة تأديبية مقنعة عليهم ؛ ولو ثبت ارتكابهم ذنبا اداريا : فاذا ما سخر النقل لاغراض كهذه ، كان مشوبا باساءة استعمال السلطة ؛ فضلا عن أنه يشكل عقوبة تأديبية مبتدعة لم ينص عليها القانون ، ولم تتبع فى توقيعها الاجراءات الشكلية التى يوجبها المشرع تحقيقا للعدالة(١) .

كما قضى بأنه من حيث ان قرار النقل المطعون فيه بوصفه قرارا تأديبيا اتجهت فيه نية الادارة الى معاقبة المدعى وبغير اتباع الاجراءات والأوضاع المقررة قانونا وصدر على غير سبب يتصل بالمصلحة العامة يبرر هذا النقل : فان القرار والأمر كذلك يكون قد صدر بالمخالفة لأحكام القانون من ثم القضاء بالغائه (٢).

٦٤ — النقل من كادر اعلى ، الى كادر ادنى ، يعتبر عقوبة تاديبية مقنعة :

ولهذا فقد حكم بأن نقل الموظف من وظيفة بالكادر الفنى العالى أو الادارى ، الى وظيفة بالكادر الكتابى ، أمر ينطوى على تنزيل فى وظيفته ، لأن وظائف الكادر الفنى العالى أو الادارى تعتبر أرقى وأسمى من وظائف الكادر الكتابى . ومن ثم فان النقل على هذه الصورة ، يعتبر عقوبة لا يجوز توقيعها الا لأمور نسبت للموظف.

---

(١) ق.أ ١٦٥٩ لسنة ٢٤ فى ١٩٧٢/٣/١ ، س ٢٦ ص ٤٩ ب ٢٤ ..
(٢) أ.ع ٨٤٠ لسنة ٢١ فى ١٩٧٩/٢/٢٤ .

وبعد اتخاذ الاجراءات التأديبية المنصوص عليها فى القانون[1] .

٦٥ — النقل الى وظيفة فئتهـا أقل من فئة الوظيفة التى نقل منها الموظف ، يعتبر تنزيلا فى الوظيفة ، وعقوبة تأديبية ، لا يجـوز توقيعها الا من السلطة التأديبية المختصة ، وطبقا للاجراءات التأديبية المقررة ، والا وقع قرار النقل باطلا [2] .

وتطبيقا لذلك : فقد قضى بأنه اذا كان المدعى بعـد اذ عين فى وظيفة المراقب العام لمصلحة الأموال المقررة مع قيده على الدرجـة الأولى المخصصة لوظيفته قد نقل من هـذه الوظيفة بالقرار المطعون فيه الى وظيفة مدير ادارة السكرتارية بمصلحة الأملاك الأميرية وهى وظيفـة مخصص لها فى الميزانية الدرجة الثانية ، فليس من شك أن نقل المدعى على الصورة المتقدمة من وظيفة أعلى مخصص لها الدرجة الأولى الى وظيفة أدنى مخصص لهـا الدرجة الثـانية هو تنزيل فى الوظيفة ، وعقوبة تأديبية لا يجوز توقيعهـا على الموظف الا لذنب أقترفه ، وبقرار من السلطة التأديبية المختصة ، وبعد اتباع الاجراءات

---

(١) ق.أ رقم ١٤٥ لسـنة ٥ فى ١٩٥٣/١/٢٢ ، س ٧ ص ٣٥٨ ب ٢٣٦ .

— وقـد صـدر هـذا الحكم فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة حيث كان يوجد طبقا له الكادر الفنى العـالى ، والكادر الادارى ، والكادر الفنى المتوسط والكادر الكتابى . وكان الكادران الأولان أسـمى من الكادرين الأخيرين — وعلى هـذا يظل المبـدأ الوارد بالحكم محتفظا بقيمته ، وهو ان النقل من كادر أعلى الى كادر ادنى ، يعتبر تنزيلا ويتضمن عقوبة لم ينص عليها القانون وبغير اتباع الاجراءات التاديبية المقـررة .

(٢) ق.أ فى ١٩٥٢/١/٢٣ (١٥ سنة) ص ٣٧٥ .

المرسومة لذلك فى القانون(١) •

كما قضى بأنه اذا كان القرار المطعون فيه فى ضوء الظروف التى لابسته انما قصد به ابعاد المدعى عن منصبه السابق كوكيل لوزارة الصحة لشئون الحجر الصحى بعد اذ تفاقم الخلف بينه وبين موظفى تلك الوزارة وذلك بتوليته ادارة معهد ومستشفى فؤاد الأول للأمراض الحارة والتفرغ له فيكون ذلك بمثابة التعيين فى وظيفة أخرى • ولا جدال فى أن هذه الوظيفة الجديدة عند صدور القرار المطعون فيه كانت أدنى فى مستواها ودرجتها من تلك ، مما يجعل القرار المذكور منطويا على جزاء تأديبى مقنع بتنزيل المدعى فى الوظيفة ، ومعيبا لصدوره من غير الهيئة التأديبية المختصة بتأديب كبار الموظفين الذى هو منهم ، وبدون اتباع الاجراءات المقررة قانونا فى هذا الخصوص(٢) • وعلى هذا استقرت أحكام القضاء(٣) •

٦٦ — هل النقل الى وظيفة ادنى فى التدرج الوظيفى ، دون التدرج المالى ، يعتبر عقوبة تاديبية ؟؟

لقد اختلف فى هذا الشأن ، على النحو التالى : —

الراى الأول : ويذهب الى ان النقل الى وظيفة ادنى من حيث التدرج(٤) الوظيفى ، او من الوجهة الأدارية او الأدبية ، ينطوى على جزاء تاديبى :

فقد قضى بأن وظيفة مفتش بقسم المخازن ببلدية الاسكندرية ،

---

(١) ق.أ فى ١٩٥١/١١/٢١ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٥ .
— ق.أ فى ١٩٥٢/٥/١١ ، س ٦ ص ١١٧٤ ب ٥٠٠ .
— ق.أ فى ١٩٥٢/٦/١٨ ، س ٦ ص ١٢٢٢ ب ٥٣١ .
(٢) ق.أ فى ١٩٤٩/٦/٨ (١٥ سنة) ص ٢٣٥٧ .
(٣) ق.أ فى ١٩٥٠/١/٢٥ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٦ .
— ق.أ فى ١٩٥٣/٤/١٥ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٧ .
— ق. أ. فى ١٩٥٢/٥/٢٨ ، وفى ١٩٥٢/٦/١١ ، وفى ١٩٥٢/٦/٨ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٨ .
(٤) ق.أ : مجموعة احكام السنة السادسة ، ص ١٢٢٢ و ١٢٤٨ — ومجموعة أحكام السنة التاسعة ، ص ٣٢٠ .

تعلو فى مســـتواها من الوجهتين الادارية والأدبية عن وظيفة كاتب بقسم الايرادات ؛ الأمر الذى ينطوى معه نقل المدعى منهـــا الى وظيفة كاتب بقسم الايرادات ، على تنزيل من وظيفة أعلى الى وظيفة أدنى مما يعتبر عقوبة تأديبية لا يجوز توقيعهـــا الا لذنب معين وأن يصدر بها قرار من السلطة التأديبية المختصة بعد محاكمة تتبع فيها الاجراءات التى رسمها قانون (١) •

كما قضى بأن التنزيل كما يكون فى الدرجة فقط قـــد يكون فى الوظيفة فقط مع حفظ الدرجة المـــالية•فالعبرة فى هذه الحالة الأخيرة هى بمرتبة الوظيفة المنقول اليها فى مدارج السلم الادارى دون نظر الى درجة الموظف المـــالية (٢) • وقضى أيضـــا بأن نقل المدعى من الوظيفة الادارية الرئيسية التى كان يشغلها وهى مدير قسم الادارة والمستخدمين بدار الكتب المصرية الى وظيفـــة كتـــابية عادية بادارة المعاهد العالية ينطوى بلا ريب على تنزيل من الوظيفة ، وهذا بدوره عقوبة تأديبية ، لا يجـــوز توقيعها الا من السلطة التأديبية المختصة وبعد اتباع الاجراءات المنصوص عليها قانونا (٣) •

ويقرل أصحاب هـــذا المذهب أيضا : بأنه اذا كان الغرض من النقل : ابعاد الموظف من وظيفة أعلى الى أخرى أدنى منها ، أو حرمانه من مزايا أو اختصاصات كانت مقررة له فى الوظيفة المنقول منهـــا ، أو تفويت حق مقرر وثابت له ، فان النقل فى مثل هذه الأحوال يكون منطويا على جزاء تأديبى مقنع (٤) •

ولهذا فقد قضى بأن القرار المطعون فيه ولو أنه صدر فى صورة

---

(١) ق•ا• فى ١٩٥٣/٦/٧ (١٥ سنة) ص ٣٧٥٨ •
— ق•ا• فى ١٩٥٢/٥/٢٨ ، س ٦ ص ١١٠٧ ب ٤٤٥ •
(٢) ق•ا• فى ١٩٥٢/١/٢٣ ، س ٦ ص ٣٤٣ ب ١١٨ •
(٣) ق•ا• فى ١٩٤٩/٦/١ ، س ٣ ص ٨٩٩ ب ٢٤٦ •
(٤) ق•ا• فى ١٩٥٤/١/٢٦ (١٥ سنة) ص ٣٧٨٤ •
— ق•ا• فى ١٩٥٢/٣/٢٤ ، س ٦ ص ٧١٨ ب ٢٤٣ •

قرار نقل من مصلحة الى أخرى الا أنه ينطوى على حرمان المدعى من مزايا ذات أثر بارز فى مستقبله سواء فى ذلك ميزة أقدميته فى الديوان العام بوزارة المالية أو ميزة اعتباره نظيرا للموظفين الفنيين بادارة الحكومة ، ولما كانت العبرة فى التكييف القانونى بفحوى القرار ومعناه لا بصورته ومبناه فان القرار المطعون فيه ينطوى فى حقيقته على جزاء تأديبى مقنع أنزل بالمدعى دون اتخاذ الاجراءات المقررة قانونا فى هذا الصدد مما يعيبه ويبطله ومن ثم يتعين الحكم بالغائه [١] .

كما قضى بأنه لما كان المدعى يطالب الغاء القرار الصادر بنقله من وظيفته بكلية الهندسة بجامعة ابراهيم الى كلية الصناعات بوزارة المعارف ، وكان هذا القرار ينطوى على انتقاص فى الحقوق الوظيفية للمدعى باعتباره عضوا بهيئة التدريس بكلية الهندسة ، وبهذه المثابة يعد عقوبة تأديبية وقعت عليه دون محاكمة من سلطة مختصة وبدون ذنب جناه [٢] .

الرأى الثانى : ومقتضاه ان النقل من وظيفة رئيسية الى اخرى غير رئيسية ، لا يعتبر عقوبة تاديبية ، ما دامت الوظيفتان من درجة مالية واحدة (٣) .

ومادام النقل لا يفوت على المنقول دوره فى الترقية بالأقدمية ، ومادام النقل قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، وذلك لأن التنزيل فى الوظيفة لم ينص عليه المشرع كعقوبة تأديبية كما كان ينص عليه فى التشريعات السابقة [٤] .

---

(٢) ق.إ. فى ١٩٥٣/٣/١٥ س ٧ ص ٦٦٨ ب ٩٣٥ .

(٣) ق.إ. فى ١٩٥٤/١٢/٢٢ (١٥ سنة) ص ٣٧٦٧ .

(٣) ق.إ. ، مجموعة السنة التاسعة ، ص ٢٣١ .

(٤) ق.إ. ، مجموعة السنة الثامنة ، ص ٢٦٦ .

ونورد فيما يلى ، أمثلة من الأحكام القضائية ، فى هذا الشأن : —

١ — ان الجزاءات التى عددتها المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ليس من بينها التنزيل فى الوظيفة كما كان الحال قبل العمل بالقانون سالف الذكر . وقد أجازت المادة ٤٧ من القانون المشار اليه ، النقل من وظيفة الى أخرى مادامت درجة الوظيفة المنقول اليها الموظف ليست أقل من درجة الوظيفة المنقول منها (١) . فالقول بأن نقل المدعى من وظيفة رئيس قلم جنائى باحدى النيابات الجزئية الى وظيفة كاتب بالنيابة الكلية قد قصد به أن يكون بمثابة عقوبة توقع عليه الى جانب الخصم من مرتبه ، هو مذهب لا يستند الى أساس سليم من القانون ، ذلك أن المدعى قد نقل الى وظيفة لا تقل درجتها عن درجة وظيفته الأولى ، فلم يتضمن نقله أى تنزيل له فى الدرجة (٢) .

٢ — مادام النقل لا ينطوى على جـزاء تأديبى مقنع بتنزيل الموظف من الوظيفة التى يشغلها الى وظيفة درجتها أقل من درجته ، ولا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية فى الوظيفة المنقول منها ، فهو صحيح . ذلك أن الموظف ليس له ازاء المصلحة العامة ، حق مكتسب فى البقاء فى وظيفتة معينة (٣) .

٣ — ان نقل المدعى وان كان من وظيفة رئيسية (باشكاتب القزانات بمصر) الى وظيفة غير رئيسية (كاتب بالأقصر) ، الا أنه تم بحالته ودرجته وراتبه ولم ينطو على أى تنزيل أو خفض فى

---

(١) وهـذا النص ، كنص المادة ٥٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك نص المادة ٥٣ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام . فالعبرة هى بأن لا يكون النقل الى وظيفة درجتها أقل من الوظيفة المنقول منها .

(٢) أ.ع. فى ١٩٥٧/٤/٢٠ ، س ٢ ص ٩٥٥ ب ٩٨ .

(٣) أ.ع. فى ١٩٥٩/٤/٢٥ (١٠ سنوات) ص ١٩٨٤ .

الدرجة ، وقد نصت المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على جواز نقل الموظف من ادارة الى أخرى ، وجواز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى ، ولم تقيد هذا النقل الا بألا يكون من أثره تفويت دور الموظف عليه فى الترقية بالأقدمية كما لا تحظر سوى نقل الموظف من وظيفة الى أخرى درجتها أقل من درجته (١) .

وهذا النقل الذى أباحته المادة المشار اليها هو حق أصيل للادارة تستعمله وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير العمل . فاذا كان الثابت أن المصلحة ازاء ما تكرر وقوعه من المدعى من مخالفات دلت على عدم صلاحيته لتحمل أعباء وظيفة ثبت عدم تقديره لمسئولياتها ، قد نقلته الى وظيفة أخرى ليست أدنى منها درجة . وكان الباعث على ذلك هو ابتغاء وجه الصالح العام الذى يندرج فيه حسن سير العمل بالمصلحة العامة ، وقد خلا قرارها من اساءة استعمال السلطة ، اذ استند الى وقائع صحيحة ثابتة تبرره . فان طعن المدعى على قرار نقله يكون على غير أساس سليم من القانون حقيقا بالرفض (٢) .

ويذهب أنصار هذا المذهب الى القول أيضا بأنه يجوز للادارة أن تنقل الموظف من وظيفة الى أخرى ، ولو كانت الوظيفة المنقول منها تحقق له مزايا مادية أو معنوية لا توجد فى الوظيفة المنقول اليها ، ولهذا فقد قضى بأن القول بأن الوظيفة التى نقل اليها المدعى هى وظيفة عادية على خلاف الوظيفة الأولى ، والتى لا يقبل فيها الا الممتازون لأنها وظيفة تدع مجالا للتخصص فى الدراسات العليا ،

---

(١) وقد سبق أن اشرنا الى ان هذا النص ، كنص المادة ٥٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٥٣ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام .

(٢) ق.ا. رقم ١٤٥٥ لسنة ٨ فى ١٩٥٥/١/١١ ، س ٩ ص ٢٣١ ب ١٩٥ .

وكان قد تقدم اليها — هذا لا يغير من طبيعة كلتا الوظيفتين لاتحادهما في الدرجة والمرتب ، كما أنه لا عبرة بقول المدعى أنه حرم من مبلغ أربعة جنيهات كان يتقاضاها من الوظيفة الأولى كمرتب تسجيل .

اذ أنه ليس للموظف أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصا منه على ما يحققه له ذلك من مزايا أدبية أو معنوية أو مادية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله الى وظيفة أخرى تعادلها في الدرجة والمرتب (١) .

٦٧ — رأينا الخاص : ان التنزيل في الوظيفة كان عقوبة تأديبية وفقا لدكريتو سنة ١٩٠١ . ولم ينص المشرع بعد ذلك ، على هذه العقوبة في التشريعات اللاحقة وهي القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ، ومن بعده القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذي حل محله القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . كما لم ينص عليها في نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . كما لم ينص عليها في نظم العاملين في القطاع العام . ومن بينها وآخرها نظامهم الحالي الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وانما نص المشرع ، فيما يتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين في القطاع العام (٢) ، على عقوبة « الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى(٣) » — وبالتالي فلا يعتبر عقوبة تأديبية (صريحة) ، الخفض أو النقل الى وظيفة درجتها مماثلة لذات الدرجة التي كان يشغلها العامل .

---

(١) ق.أ. في ١٩٥٦/١/٢٥ (١٥ سنة) ص ٣٧٧٨ .

(٢) في المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين في القطاع العام .

(٣) وكانت تسمى في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة عقوبة « خفض الدرجة » .

ولهذا فقد نص المشرع فى المادة ٥٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، على أنه يجوز نقل العامل من وحدة الى أخرى ، كما يجوز نقله الى الهيئات العامة والأجهزة الحكومية ووحدات القطاع العام ، والعكس ، اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه • ولا يجوز نقل العامل من وظيفة الى أخرى درجتها أقل — ومقتضى هذا أن النقل جائز من وظيفة الى أخرى • بشرط أن لا تقل درجة الوظيفة المنقول اليها عن درجة الوظيفة المنقول منها • وبشرط أن لا يترتب على النقل تفويت دور العامل المنقول فى الترقية بالأقدمية ، الا اذا كان النقل بناء على طلبه هو •

كما نص المشرع فى المادة ٥٣ على أنه يجوز نقل العامل الى وظيفة من نفس درجة وظيفته التى يشغلها ، وذلك وفقا للضوابط الواردة فى هذه المادة والمواد الأخرى الواردة بالقانون — ومؤدى هذا ، عدم جواز نقل العامل الى وظيفة درجتها أقل من وظيفته •

ومع ذلك ، فانه ولئن كان النقل جائزا من وظيفة الى أخرى لا تقل درجتها عن درجة الوظيفة الأولى ، الا أن هذا مشروط بشرط عام مقرر ، واجب الاحترام ، فى جميع القرارات والتصرفات الادارية. وهو أن يكون القرار أو التصرف مبناه ومبتغاه ، المصلحة العامة • دون ما اساءة لاستعمال السلطة أو انحراف بها ، أو خروج على مقتضياتها •

أما اذا تغيت الادارة ، بقرار النقل غاية أخرى ، غير المصلحة العامة ، بباعث شخصى ، بقصد الاضرار أو التنكيل بالعامل ، أو عقابه، فان قرارها بالنقل يخرج من نطاق الشرعية ، الى حمأة عدم المشروعية ، لبطلان ركن الغاية فيه • ويعتبر قرار النقل ، فى هذه الحالة ، قرارا عقابيا ، لأنه يستر عقوبة تأديبية مقنعة ، لم ينص عليها القانون بين العقوبات التأديبية ، ولأن هذه العقوبة قد وقعت دون اتباع الاجراءات

والضمانات المقررة فى التأديب ، وبالتالى يقع هـذا القرار مشوبا — أيضا — بعيب مخالفة القانون •

ومن ناحية أخرى ـ قد تضع الادارة قواعد تنظيمية للترقى فى سلم الوظائف الادارية — ولو فى نطاق الدرجة المالية المقررة لهذه الوظائف — وفى هذه الحالة ، وطبقا لتلك القواعد ، والتزاما بهـا ، يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة ، تنزيل العامل من وظيفة أعلى الى وظيفة أدنى فى هذا السلم الوظيفى ، وذلك مالم يستند هذا التنزيل أو النقل الى أسباب تبرره صدقا وحقا ، أى فى الواقع والقانون •

النقل النوعى ، قـد يستر عقوبة تأديبية مقنعة :

ولهذا فقد قضى بأن قرار نقل المدعى من وظيفة محام فى قسـم القضايا ، الى كاتب فى قسم الايرادات ، قد وقع باطلا ، لتباين طبيعة العمل والمؤهلات فى الوظيفتين واختلاف الكادرين • فهو بهـذه المثابة نقل نوعى لا تملكه الادارة لأنه تنزيل فى الوظيفـة لا يجوز الا من السلطة التأديبية(١) •

وقضى أيضا بأنه اذا أصدرت الحكومة قرارها المطعون فيه بنقل المدعى من وظيفة مأمور مركز الى وظيفة كتابية بالديوان العام تختلف فى طبيعتها وشروط التعيين فيها عن الوظيفة السابقة التىكان يشغلها فانه بذلك يكون نقلا نوعيا ، لتحول بينه وبين حقه المكتسب فى الدرجة المقررة لوظيفته وينطوى قرارها على تنزيل فى الوظيفة لا تملكه غير السـلطة التأديبية لرجال البوليس ومن ثم فهو فى حقيقتـه قـرار تأديبى(٢) • وعلى هـذا جرى القضاء(٣) •

---

(١) ق.أ. فى ١٩٥٠/١٢/٦ ، س ٥ ص ٢٤٣ ب ٥٣ •
— ق.أ. فى ١٩٤٩/١/١٩ ، س ٣ ص ٢٧٦ ب ٧١ •
(٢) ق.أ. فى ١٩٥٢/٦/٢٩ ، س ٦ ص ١٢٤٨ ب ٥٥٣ •
(٣) ق.أ. فى ١٩٥٢/٣/١٧ ، س ٦ ص ٦٦٢ ب ٢٣٠ •
— ق.أ. فى ١٩٥٣/١٢/١ ، س ٨ ص ١٥٤ ب ٧٠ •

٦٨ — النقـل المكانى ، قـد تسـتهدف به الادارة عقاب الموظف ، وبالتـالى يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه لا جدال فى أن الادارة تترخص فى نقل الموظفين عامة من جهـة الى أخرى بلا معقب عليهـا لأنها انمـا تستعمل سلطتها فى هـذا الشأن للغرض الطبيعى الذى شرع النقل المكانى من أجله بحسب صالح العمل ومقتضاه ، حتى اذا ما خـرج النقل عن هذا المحيط وتباعد عن هـذا الهدف القويم ودلت الظروف والملابسات على أنه ينطوى على عقوبة تأديبية ويصير فى الواقع من الأمر جزاء لم ينص عليه فى القانون فانه يكون والحالة هـذه معيبا غير قائم على سبب صحيح ووقع مخالفا للقانون (١) .

وقضى أيضا — بذات المبدأ والمعنى — بأن سلطة نقل الموظفين بوزارة أو مصلحة ما الى مناطق العمل المختلفة بها لم يقصد منهـا سوى تمكين الرؤساء من توزيع العمل بين الموظفين الشاغلين لوظائف ذات طبيعة واحدة على مناطق العمل المختلفة توزيعا ملائما لمصلحة العمل ومحققا للعدالة فيما بين هؤلاء الموظفين بحيث يؤدى الى وضع كل واحد منهم فى المكان المناسب لكفايته والى تعـادل مدد اقامة كل منهم فى الأماكن القريبة والبعيدة ، والمتوافرة فيهـا وسائل الحيـاة المريحة أو غير المتوافر فيها تلك الوسائل ، ومن ثم لا يجوز للسـلطة الادارية اتخاذ النقل أداة لمجازاة الموظف أو الانتقام منـه لدوافع شخصية — والا كان ذلك اساءة منها لاستعمال سلطتها ، وصار جزاء تأديبيا مخالفا للقانون (٢) . ومن ثم ، فاذا صدر قرار النقل المكانى ، دون سبب مصلحى يدعو اليه ، ويقصد الانتقام والتشفى ، فانه يشكل عقوبة تأديبية مقنعة.وقد قضى — فى هذا الشأن — بأنه اذا لم يتبين من الأوراق وجود سبب مصـلحى يدعو الى نقل المدعى من مديرية

---

(١) ق.أ. فى ١٩٥٣/١/٢٦ (١٥ سنة) ص ٣٧٧١ .
(٢) ق.أ. فى ١٩٥٢/٥/١٥ ، س ٦ ص ١٠٠٠ ب ٣٨٧ .

الجيزة الى مديرية الفؤادية ولما يمض على نقله اليها غير فترة وجيزة وتقدمت سنه حتى أصبح لا يقوى على العمل بالجهات البعيدة — فان صدور قرار النقل فى الظروف المتقدمة وبعد أن أقام المدعى دعواه رقم ٦٧٧ لسنة ٥ قضائية بأيام قلائل . ترى فيه المحكمة أنه ما صدر الا ردا على تلك الدعوى التى رفعها بالمطالبة بالغاء قرار ترقية زميليه وبالمطالبة بالتعويض عن نقله الى مديرية الجيزة وتنزيله الى وظيفة كاتب .

وبذلك تكون الادارة قد انحرفت بسلطتها فى نقل الموظفين من مكان الى آخر عن الغاية التى وضعت لها وهى وضع كل موظف فى المكان الذى يناسب درجته وكفايته ويحقق العدالة بين الموظفين فى توزيع مدد الاقامة فى الجهات النائية وفى المدن الكبيرة العامرة حيث تتوافر وسائل المعيشة المتحضرة وألوان الرفاهية ويكفل فى النهاية مصلحة العمل فاتخذتها أداة للعقاب وبذلك ابتدعت نوعا من الجزاء التأديبى لم تنص عليه لوائح التأديب [1] . وقضى أيضا بأن تلاحق قرارات النقل المكانى وصدورها بغير مقتض من الصالح العام وفى أعقاب رفع الموظف لتقريره الخاص بصناديق النذور الى السيد رئيس الوزراء يدل على أن الجهة الادارية انما قصدت مجازاة المدعى لأنها لم تكن راضية على التقرير المذكور — لذلك تكون الجهة الادارية قد انحرفت بسلطتها فى نقل الموظفين من مكان الى آخر عن الغاية التى وضعت لها واتخذتها أداة للعقاب وبذلك تكون قد ابتدعت نوعا من الجزاء التأديبى لم ينص عليه القانون وأوقعته على المدعى بغير سبب يبرره اذ أن رفع المدعى لتقرير عن صناديق النذور الى السيد رئيس الوزراء يعرض فيه مقترحاته بشأنها ، هو حق مشروع للمدعى هدف من ورائه المدعى الى تحقيق مصلحة عامة وقد تلقى كتاب شكر من السيد رئيس الوزراء عن هذا التقرير وما كان يجوز للجهة الادارية

---

(١) ق.إ. فى ١٩٥٣/٤/١٦ ، س ٧ ص ٩٢٣ ت ٥٢٦ .

أن تضيق بهذا النقد البنـاء وأن تتخذ من سـلطة النقل المكانى أداة لمجازاة المدعى ومن ثم كان قرارها مخالفـا للقانون مشوبا بسـوء استعمال السلطة (١) .

كما قضى بأنه اذا كان القرار المطعون فيه قد تضمن الحاق المدعى بوظيفة أخرى بديوان عام الوزارة وكان صـدوره فى ظروف وملابسات تدل على أنه وان كان فى صورة قرار نقل الا أنه فى حقيقته ليس مجرد نقل مكانى بل قصد به الى حرمان المدعى من وظيفة ملحق تجارى بمدينة استكهلم التى عين فيها ، عقابا له على ما تضمنه انذاره المعلن للحكومة فى ٩ من سبتمبر سنة ١٩٥٢ من اعتراضه على قـرار اجراء المسابقة عن وظيفة يشغلها بالفعل ومن أن هـذا القرار باطل ومخالف للقانون ، وانتبيه بتنفيذ القرار الصـادر فى ١٩٥١/٨/٢١ بتعيينه فى الوظيفة،وقد أعقب هذا الانذار ندبه بتاريخ١٩٥٢/١٠/٢٥ للعمل بادارة الشئون الجمركية ، وتلا ذلك صـدور القرار المطعون فيه — فهذه الظروف والملابسات لا تدع مجالا للشك فى أن الحكومة لم تستعمل سلطتها فى النقل للغرض الطبيعى الذى شرع النقل المكانى من أجله بحسب صالح العمل أو مقتضياته ، اذ لم يتبين من الأوراق وجود سبب مصلحى يدعو الى النقل ، بل تدل الظروف على أنه ينضح بعدم الرضا والسخط ، ويحمل فى طياته ابتداعا لنوع من الجزاء التأديبى لم ينص عليه القانون ولا يجوز توقيعه على الموظف الا لذنب اقترفه وبعد اتباع الاجراءات التى قد يستوجبها القانون،وبالتالى فان ذلك يجعل القرار المذكور منطويا على عقوبة مقنعة ومعيبا لصدوره من غير الهيئة التأديبية المختصة ، ومن ثم يتعين الغاؤه أيضا (٢) .

٦٩ — صـدور القرار الادارى ، بسبب تصرف معين ينطوى على اخـلال العـامل بواجبات وظيفته ، يعتبر قرارا تاديبيا ، فيقع باطلا لأنه تضـمن عقوبة تاديبية لم ينص عليها القـانون :

ولهذا فقـد قضى بأنه اذا كان الثابت من الأوراق ، أن المدعى

---

(١) أ.ع ٤١٩ لسنة ١٥ ق ١٩٧٠/٤/١٨ ، س ١٥ ص ٢٩٠ ب ٤٦ .

(٢) ق.أ. ق ١٩٥٤/١٢/٢٦ ، س ٩ ص ١٧٩ ب ١٣٧ .

كان يشغل وظيفة مدير الادارة المـالية بالفئة الثانية بالمؤسسة العامة المذكورة ، ثم صدر قرار رئيس المؤسسة بنقله للعمل بادارة التفتيش العام بالمؤسسة ، وقد أفصح هذا القرار عنسبب اصداره وهو تأخير المدعى — بوصـفه مدير الشئون المـالية بالمؤسسة — فى تجهـيز الحسابات الختامية ، فان القرار يكون قرارا تأديبيا صـدر مخالفا للقانون ، حقيقا بالالغاء . ذلك أنه فضلا عن أنه صدر دون اتبـاع الاجراءات والأوضاع المقررة للتأديب : فانه أوقـع عقوبة لم ترد ضمن العقوبات التأديبية التى عددها القانون حصرا(١) .

٧٠ — نقـل الموظف ، بسبب امور نسبت اليـه ، ودون تحقيق هذه الامور ، يعتبر جزاء مقنعا وقع بالمخالفة للقانون :

مثـال ذلك ، ما حكم به القضاء من أنه اذا كان القرار المطعون فيه المتضمن نقـل المدعى الى وزارة أخرى لم يكن يهدف الى تحقيق مصلحة عامة بتدعيم الوزارة الجديدة بالعناصر الصالحة بل قصد به اقصاء المدعى من الوزارة التى كان بها بسبب تصرفاته فى بعض أمور نسبت اليه ؛ فهو فى الحقيقة قرار تأديبى لم تتخـذ الوزارة حيـاله الاجراءات القانونية فتجرى بشأنه تحقيقا تتصرف فيه على ضـوء نتيجته اما بحفظه أو باحالة المدعى الى مجلس التأديب وبذلك تتضمن الوزارة انتهاج بالطرق القانونية . ولكنها لجأت الى طريقـة النقل للتخلص نهائيـا من المدعى بدون تحقيق ولا اتبـاع الاجراءات القانونية — ومن ثم يكون القرار المطعون فيه الصادر بنقل المدعى قد خالف القانون ويتعين الغاؤه(٢) .

٧١ — نقل الموظف — عقب تحقيق شائعات حوله ، لم تثبت صحتها — يعتبر جزاء تأديبيا مقنعـا :

وفى هذا تقول محكمة القضاء الادارى بأنه اذا كانت ظروف الحال وملابساته لا تدع مجالا للشك فى أن الادارة لم تستعمل سلطتها فى

---

(١) أ.ع ٥٠٩ لسنة ١٧ فى ١٩٧٦/١/٢٩ .
(٢) ق.أ. فى ١٩٥٣/٥/١٤ ، س ٧ ص ١١٦٣ ب ٦٣١ .

هذا الشأن للغرض الطبيعى الذى شرع النقل المكانى من أجله بحسب صالح العمل أو مقتضاه ، وانما يبين من الأوراق أن نقل المدعى مباشرة الى جهة أخرى — عقب التحقيقات التىأجريت معه وأثبتت برأءته من الشائعات التى نسبت اليه — يرشح للاعتقاد بادانته ، وينضح بالسخط عليه ، وأن الادارة قصدت اليه كجزاء أريد توقيعه عليه بغير جريرة اقترفها ، وبذلك انعدم الأساس القانونى للقرار ، ووقع بالتالى مخالفا للقانون (١) ومع هذا ، فقد قضى على خلاف ذلك ، بأن النقل المكانى لا يعيبه أن يكون فى أعقاب تحقيق عن أخطاء نسبت الى الموظف : ويستوى فى هذا أن يكون التحقيق قد انتهى الى ثبوت اهمال الموظف ومجازاته أم لا . فالنقل مكنة للادارة تخولها وضع الموظف فى المكان الذى يصلح له(٢) .

٧٢ — النقل المصاحب للجزاء التاديبى ، ولذات السبب ، يعتبر ايضا جزاء مكملا له ، ومخالفا للقانون :

وبهذا قضت محكمة القضاء الادارى : حيث قالت : اذا كان الجزاء الذى وقع على المدعية قد اشتمل — علاوة على الخصم من المرتب — على النقل من منصب ناظرة المنتزه الابتدائية الثانوية الى وكيلة مدرسة بنها الابتدائية الثانوية ، ولم يكن النقل — بحسب ظروفه وملابساته — نقلا مكانيا بل كان متوشحا بالجزاء ، اذ ينضح بالسخط على المدعية لنفس السبب الذى جوزيت من أجله بالخصم من المرتب ، فهو فى نظر مصدره استكمال لعقوبة تأديبية . متى كان ذلك ، فان النقل على هذه الصورة يكون لا سند له من المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى عددت العقوبات التى يجوز توقيعها على الموظفين بحيث لا يملك وكيل الوزارة اصدار قرار بنقل الموظف

---

(١) ق.إ. فى ١٩٥٥/١/٥ (١٥ سنة) ص ٣٧٦٦ .
— ق.إ. مجموعة أحكام السنة التاسعة ، صفحات ٢١٧ ، ١٥١ ، ١٦٤ ، ١٧٩ .

(٢) ق.إ. ق ١٩٥٤/١/٤ (١٥ سنة) ص ١٧٥ .

استكمالا لعقوبة تأديبية • ومن ثم فان القرار المطعون يكون قد صدر مشوبا بمخالفة القانون فيما تعلق بنقل المدعية نقلا ينطوى على عقوبة تأديبية ، مما يتعين معه الغاؤه فيما يتعلق بالنقل(١) • وقضى أيضا بأن صدور القرار المتضمن نقل المدعى الى ساحل المعمورية من رئيس ادارى مختص بالتأديب دون النقل ، ومستندا الى ذات الأسباب التى جوزى من أجلها بخصم أسبوع من مرتبه ، لا يدع مجالا للشك فى أن مصدر القرار ما قصد بهذا النقل الا توقيع جزاء على المدعى مكمل للجزاء الآخر وهو الخصم من مرتبه ؛ فيكون القرار فى هذا الشق منه وان كان فى ظاهره نقلا مكانيا الا أنه يستر فى الواقع جزاء تأديبيا يعيبه أنه ليس من الجزاءات المنصوص عليها فى القانون على سبيل الحصر(٢) • كما قضى بأنه اذا كان النقل المكانى ، ينضح بالسخط على الموظف ، وقصد به فى الواقع أن يكون كجزاء آخر الى جانب الجزاء الموقع على الموظف ، فان هذا النقل يستر فى حقيقته جزاء تأديبيا وقد جاء فى أسباب هذا الحكم : لا وجه لما تتحدى به الحكومة من أن نقل المدعى من السنطة الى قنا لا يعدو أن يكون نقلا مكانيا من جهة الى أخرى مما تترخص فيه الادارة بلا معقب عليها ، وذلك لأن ظروف الحال وملابساته لا تدع مجالا للشك فى أنها لم تستعمل سلطتها فى هذا الشأن للغرض الطبيعى الذى شرع النقل المكانى من أجله بحسب صالح العمل أو مقتضاه وانما يبين من الأوراق بما لاشبهة فيه أن نقل المدعى الى تلك الجهة النائية ينضح بالسخط عليه وأنها قصدت اليه كجزاء أريد توقيعه عليه الى جانب الجزاء الآخر الذى وقع عليه بخصم أيام من راتبه ، فاحتواهما قرار واحد استند فى أسبابه الى اقتراح قسم القوانين والتحقيقات بوزارة الزراعة رابطا الجزاءين بذات الذنب المنسوب الى المدعى فيكون القرار فى هذا

---

(١) ق.إ. فى ١٩٥٤/١٢/٢٠ ، س ٩ ص ١٥١ ب ١١٨ •

(٢) أ.ع ٣٦١ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/٤/١٨ (١٠ سنوات) ص ٢١١٦ ف ٨٥٩ •

الشق وان كان فى ظاهره نقلا مكانيا الا انه يستر فى الواقع من الأمر جزاء تاديبيا لم ينص عليه القانون(١) ٠

كما قضى بأنه متى ثبت أن قرار نقل المدعى من تفتيش مبانى الجيزة والفيوم الى تفتيش مبانى مصر العليا بأسوان ، قد اقترن بجزاء تأديبى صدر من مدير المصلحة بخصم خمسة أيام من راتبه . فان النقل قد اتسم بطابع التأديب فأخذ حكمه وجرى مجراه ، فهو اذن لم يعد نقلا مكانيا ، وانما أصبح جزاء تأديبيا(٢) ٠

ومع هذا ، فان النقل المعاصر لقرار جزاء تأديبى — أو بعده — لا يعنى حتما وكأصل عام ، وجود انحراف أو اساءة استعمال السلطة باعتباره عقوبة مقنعة : فقد يكشف التحقيق عن اعتبارات من المصلحة العامة تحتم اجراء النقل(٣) ٠ ومن ثم فان هذا النقل ، على هذا الوجه ، يكون عملا جائزا قانونا ، مادام له سبب ، واقتضته بواعث الصالح العام ٠ وقد قضى بأن لجهة الادارة ، رعاية للصالح العام ووفقا لمتطلبات سير المرفق العام أن تنقل العاملين بها من وظيفة الى أخرى قد ترى أنهم أقدر على ممارسة مسئولياتها ، واذ خلت الأوراق مما يثبت أن نقل المدعى من وظيفته الأولى الى وظيفة وكيل ادارى يشوبه تنزيل لوظيفة المدعى أو اساءة الى سمعته ، فانه والحال كذلك لا يعد هذا النقل جزاء ، كما أن اقتران هذا النقل بالجزاء الواقع على المدعى ليس فى ذاته دليلا على ان النقل ينطوى على جزاء مقنع تتعدد به العقوبة عن فعل واحد ، وذلك طالما أن النقل قصد به مصلحة العمل بوضع المدعى فى الوظيفة المناسبة على هدى ما تكشف من التحقيق الذى أجرى معه(٤) ٠

(١) ق.ا. فى ١٩٥١٢٢١ ، س ٥ ص ٦٣٦ ب ١٤٥ .
(٢) ق.ا. فى ١٩٥٥/٢/١٥ ، س ٩ ص ٢٩٩ ب ٢٧٥ .
— ق.ا. فى ١٩٥١/٥/٣٠ ، س ٥ ص ٩٧٨ ب ٢٩١ .
(٣) أ.ع ١٥٧٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٢/٢٧ ، س ١٠ ص ٧٢٨ ب ٧٥ .
(٤) أ.ع. ٣٧ لسنة ٢٠ فى ١٩٧٩/١٢/١٥ .

٧٣ — لفت النظر ، وان كان لا يعتبر من العقوبات التاديبية التى نص عليها المشرع ، الا انه قـد ينطـوى فى بعض الأحيان على عقوبة تاديبية مقنعة ، فيقع باطـلا :

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن القرار المطعون فيه ، وقد سجل على المدعى ارتكابه مخالفة محددة ، ووصفه بالتشـهير برئاسـته وباثارة العاملين للخروج على النظام ، كما دمغ سلوكه بأنه معيب ينافى القيم الأخلاقية ، وأكد ما وصمه به بايداع القرار والأوراق المتعلقة به ملف خدمته ، ومن شأن ذلك أن يؤثر على مركزه القانونى فى مجال الوظيفة العامة . فان القرار المذكور يكون والحال كذلك قد خرج على الهـدف الحقيقى لالفات النظر باعتباره مجرد اجراء مصلحى لتذكير العـامل بواجبات وظيفته ، وانطوى على جزاء تأديبى مقنع(١) .

٧٤ — قرار الندب ، قـد يخفى عقوبة تاديبية مقنعـة : وتطبيقـا لذلك فقد قضى بأنه من حيث ان تقرير الرقابة الادارية ، الذى استند اليه القرار المطعون فيه ، قد أسند الى المدعى أخطر المخالفات التى يتصور وقوعها من عضو هيئة التدريس بالجـامعة ، ألا وهى اعطاء دروس خصوصية للطلبة وارتكاب أفعال تزرى بالشرف والنزاهة . كما اشتمل هـذا التقرير على وقائع محـددة ولم يكتف بالشائعـات والأقاويل ، بل وأشار الى شهود بذواتهم ومنهم عميد الكلية آنذاك . وهـذه الاتهامات ، لو صحت ، لاستوجبت العزل طبقـا المادتين ٧٣ و ٨١ من قانون تنظيم الجامعـات . ومن ثم فقـد كان حريا بادارة الجامعة ، ازاء ذلك ونظرا لخطورة الاتهـام — أن تبادر الى تحقيق الوقائع والمخالفات التى أوردها التقرير ، حسـما للأمور حتى تنتهى فى هذه الاتهامات المعلقة الى نتيجة قاطعـة اما ببراءة المدعى منهـا فيبقى فى منصبه بالجامعة ويرد اليه اعتبـاره ، واما بادانته فيبعـد نهائيا عن وظيفته بالجزاء الذى فرضه القانون — ولكن ادارة الجامعة

---

(١) أ.ع ٨٥٣ لسنة ١٩ فى ١٩٧٦/٢/٢١ .

قد قعدت عن اتباع هـذا الطريق الواجب ، ولجأت الى ندب المدعى ، وتنيف الاتهـام مسلط عليه ، متذرعة باقتراح الرقابة الادارية الذى لا الزام فيـه ولا يزيد عن مجرد ابداء الرأى • ومن ثم فان ادارة الجامعة ، والحالة هذه ، تكون قد استهدفت من قرار الندب تأديب المدعى بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الأوضاع المقررة ، وبالتالى فانها تكون قد انحرفت بسلطتها فى اصدار القرار المطعون فيه وسترت به جزاء تأديبيا • ذلك أن القرار المذكور ، وان صيغ فى ظاهره بعبارة « الندب » الا أنه يحمل فى طياته قرار جزاء تأديبى تم بغير اتبـاع الاجراءات والأوضاع المقررة قانونا ، ومن ثم يكون قد صـدر مشوبا بمخالفة القانون والانحراف بالسلطة ، ويتعين الحكم بالغائه(١) •

٧٥ — النـدب من وظيفـة الى اخرى ذات مستوى ادنى ، قـد يكون جزاء تاديبيا مقنعا : ولهذا ، فقد قضى بأن القرار القاضى بندب المدعى من وظيفته كناظر لمدرسة التجارة الثانوية بالمنيـة الى وظيفة مفتش بالتعليم التجارى ولو أنه صدر بصفة الندب لا التعيين بالتعليم التجارى ، الا أنه قد انطوى فى الواقع من الأمر على عقوبة تأديبية مقنعة ، اذ هـو تنزيل تحظره المـادة ٤٧ من القـانون رقـم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ الخاص بموظفى الدولة التى تنص على أنه « لا يجوز نقل الموظف من وظيفة الى أخرى درجتها أقل من درجته » ، ذلك أنه قـد بان للمحكمة من الاطلاع على ميزانية وزارة التربية والتعليم فى عام ١٩٥٣/١٩٥٤ السنة التى صدر فيها القرار المطعون فيه أن جميع وظائف مفتشى التعليم التجارى فى الدرجتين الثالثة والرابعة ، ومثل هذا التنزيل لا ينبغى توقيعه الا لذنب ارتكبه المدعى وبعد محاكمتـه تأديبيا طبقـا للأوضاع والاجراءات المرسـومة لذلك قانونا ، فيكون القرار اذا اخذه بمثل هذه العقوبة على هذا النحو قد تحيفه ، وليس من شك فى أن بقاء المدعى فى هذا الوضع تنفيذا للقرار المطعون فيـه

---

(١) أ•ع ٧٥٧ لسنة ٦ ق ١٩٧٣/٦/٣٠ •

يلحق به ضررا بالغا يزداد بمرور الزمن ، ولا يقدح فى ذلك ما تقوله الحكومة من أن القرار قرار ندب وعلى ذلك فهو مؤقت بطبيعته ، لأنه وان كان صادرا بهذه الصيغة الا أنه قد قصد به النقل النهائى ، وآية ذلك أنه قــد عين بعــد ذلك آخر فى وظيفة المدعى ورقى الى الدرجة الثانية المخصصة للوظيفة التى أسندت اليه ومنح علاوة الترقية الى هذه الدرجة فى ٧ من يونية سنة ١٩٥٤ ولم يذكر أمام اسمه فى الكشف المرافق بالاذن أنه منتدب لهــذه المدرسة أســوة بما اتبع مع النظار المنتدبين ، اذ ذكر أمام كل اســـم منهم أنه شاغل لوظيفته بطريق الندب فقط(١) •

٧٦ — تنحية استاذ بالجامعة ، عن رئاســة القسم الذى يراسه ، قــد ينطوى على عقوبة تاديبية مقنعة : ولهذا فقــد قضت المحكمــة الادارية العليا بأنه من حيث ان السيد مدير الجامعة أصــدر القرار المطعون فيه بتنحية المدعى عن رئاســة قسم الأشــعة بكليــة الطب بمناسبة الاتهــام الذى وجهه اليــه بعض أطباء امتياز التدريب بأنه منحهم فى دورة التدريب بقسم الأشعة درجات غير عادلة على أسس غــير سليمة مستهدفا مصلحة كريمته وبعض أطبــاء امتياز التدريب الآخرين الذين أدوا تدريبهم فى قسم الأشعة وذلك ليتسنى تعيينهم دون وجه حق فى وظائف اطباء مقيمين ، وقد استند القرار فى ديباجته الى التحقيق الذى أجرى فى هذا الشأن ، باعتبار أن ما أســند الى المدعى يعتبر عائقا يعوقه من الاستمرار فى منصبه المذكور • وتنحية المدعى من رئاسة هذا القسم لهذا السبب يحمل فى طيــاته ادانته فى الاتهــام المنسوب اليه ، ودمغه بعــدم النزاهة فى التزام مقتضيات العدالة فى تقدير درجات أطباء امتيــاز التدريب بدافع من الهــوى والغرض وهو الأمر الذى يزرى ولا ريب بشرف عضو هيئة التدريس ويمس نزاهته ، وجزاء مثل هذا الاتهام — اذا ما قام الدليل عليه —

---

(١) ق.ا. فى ١٩٥٤/١٢/٢٢ (١٥ سنة) ص ٣٧٢٥ •

هو العزل تطبيقا لحكم الفقرة الأخيرة من المـادة ٨١ من قانون تنظيم الجامعات سالف الذكر • ولما كان الامر كذلك فان القـرار المطعون فيه يكون قد انطوى فى الواقع على جزاء تأديبى مقنع أنزل بالمدعى دون اتباع اجراءات تأديب أعضـاء هيئة التدريس المقررة قانونا • وبهذه المثابة يصبح القرار مخالفا للقانون ، خليقا بالالغاء(١) •

المبحث الثانى

الوقف الاحتياطى ، وما يترتب عليه قـد يكون عقـوبة تاديبية مقنعة

٧٧ — من المقرر أن الوقف الاحتياطى ، قد شرع أساسا بوصفه اجراء احتياطيا ، متى اقتضـته مصـلحة التحقيق الذى يجرى مـع العـامل •

ومع ذلك ، فقد تسىء الادارة استعمال سلطتها ، وتوقف العامل وقفا احتياطيا ، دون أن يكون ثمة مسوغ يستوجبه ، وفى غير الحالات التى يجوز فيها والتى حددها المشرع • وقـد يكون للوقف ، مسوغ فى بدايته ، ثم ينحسر المسوغ ، ويظل العامل مع ذلك موقوفا دون مبرر ، بقصد التنكيل به • ومن ثم يعتبر الوقف ، فى هذه الحـالة جزاء مقنعـا •

٧٨ — الحرمان من جزء المرتب الموقوف صرفه خلال مدة الوقف الاحتياطى . لا يعتبر — بحسب الأصل — عقوبة تأديبية : فاذا أوقف العـامل احتياطيا عن العمـل ، وانتهى التحقيق معه بمجازاته بعقوبة تجاوز خصم خمسة أيام من مرتبه ، ورأت السلطة التأديبية المختصة عدم صرف الجزء الموقوف صرفه من مرتبه — كله أو بعضـه — فان هـذا لا يعتبر جزاء تأديبيا(٢) ، لأنه تطبيق لنص القـانون ، ولأن الأجر مقابل العمل ، والموقوف عن العمل لم يعمل خلال مدة وقفه •

---

(١) أ٠ع ٩٢٨ لسنة ١٤ ق ٢٦/٢/١٩٧٢ ، س ١٧ ص ٢٧٤ ب ٤٣ .
(٢) ق٠ا٠ ق ١٢/٤/١٩٥١ (١٥ سنة) ص ٢٨٣٧ ب ٢٤٣٨ .
— أ٠ع٠ ق ١/٥/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢١٤٧ ب ٨٩٦ .

ومع ذلك ، فقد يكون حرمان العامل من مرتبه الموقوف صرفه أشد ايذاء من العقاب الموقع عليه : فقد يستطيل وقف العامل لمدة شهرين مثلا ويوقف صرف نصف مرتبه خلالها ، ثم يجازى بخصم ستة أيام من مرتبه ، وينص فى قرار الجزاء أو فى قرار لاحق على حرمانه من مرتبه الموقوف صرفه . وفى هذه الحالة ، قد يخفى قرار الحرمان من هذا المرتب ، عقوبة أخرى مقنعة ، متى دلت عليها ظروف الحال واتسمت باساءة استعمال السلطة . من أجل هذا ، فقد قضى بأن الحرمان من المرتب عن مدة الوقف ، وان لم يعتبر جزاء تأديبيا ، الا انه قد ينطوى على معنى الجزاء ، الأمر الذى يتعين معه أن تتخذ الاجراءات الخاصة بالبت فيه ، فى مواجهة الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية ، وأن يمكن من الدفاع عن نفسه .. ويترتب على اغفال هذه الضمانات الجوهرية بطلان القرار الصادر بالحرمان من المرتب(١) .

المبحث الثالث

تقارير الكفاية ، وآثارها ، وما قد تستره من عقوبات تاديبية مقنعة

٧٩ — النصوص :

تنص المادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة(٢) ، على أن تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس كفاية الأداء الواجب تحقيقه، بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها . ويكون تقدير الكفاية ، بمرتبة ممتاز أو كفء أو ضعيف . ويقتصر تقدير كفاية الأداء ، على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فما فوقها .

---

(١) أ.ع ١٧٤٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٥/١ (١٠ سنوات) ص ٢١٤٧ ب ٨٩٦ .

(٢) وهى تقابل المادة ٢٤ من نظام العاملين فى القطاع العام ، وتتفق معها فيما نصت عليه .

ونصت المادة ٣٤ من القانون المذكور ، على أن يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف من نصف مقدار العلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير . ولا يترتب الأثر السابق اذا ما تراخى وضع التقرير عن الميعاد الذى يتعين وضعه فيه(١) .

كما نصت المادة ٣٥ من القانون المشار اليه على أن : « يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين . فاذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى نفس درجة وظيفته ، قررت نقله اليها .

أما اذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل فى أية وظيفة من نفس درجة وظيفته بطريقة مرضية ، اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة .

وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتماده،فاذا لم تعتمده أعادته للجنة مع تحديد الوظيفة التى ينقل اليها العامل .

فاذا كان التقرير التالى مباشرة بمرتبة ضعيف ، يفصل العامل من الخدمة فى اليوم التالى لاعتباره نهائيا مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة » (٢) .

٨٠ — آثار تقارير الكفاية بمرتبة ضعيف :

ظاهر مما تقدم أن الآثار التى تترتب على التقارير الخاصة بكفاية العامل ، بالغة الخطر والضرر بالنسبة للعامل ، اذا كانت بمرتبة ضعيف ، على النحو التالى : —

---

(١) وقد نص المشرع ايضا ، على ذلك ، فى المادة ٣٠ من نظام العاملين فى القطاع العام .

(٢) وقد نص المشرع على مثل هذه الأحكام ، فى المادة ٣١ من نظام العاملين فى القطاع العام .

أولا — التقرير بمرتبة ضعيف : يترتب عليه حرمان العامل من نصف مقدار العلاوة الدورية ، ومن الترقية فى السنة التالية المقدم عنها التقرير • وذلك على الوجه الوارد بالقانون •

ثانيا — اذا قدم عن العامل تقريران سنويان متتاليان ، بمرتبة ضعيف : يعرض أمره على لجنة شئون العاملين لتفحص حالته ، وقد ترى صلاحيته لوظيفة أخرى فتقرر نقله الى هذه الوظيفة • أما اذا رأت عدم صلاحيته للعمل فى أية وظيفة ، فانها تقترح فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعـــاش أو المكافأة ، وترفع تقريرها الى السلطة المختصة(١) لتقرير ما تراه •

وقد قضى بأنه يتعين على لجنة شئون العـــاملين — قبل أن تقوم بفصل العامل من الخدمة ، لحصـــوله على تقريرين بدرجة ضعيف — أن تبت أولا فيما اذا كان يصلح القيام بأعباء وظيفة أخرى أم لا • فاذا لم تفصل فى هذه المسألة الأولية ، فان فصل العامل يقع باطلا(٢) •

ثالثا — اذا قدم عن العامل ثلاثة تقارير ســـنوية متتالية بمرتبة ضعيف ، يفصل العامل من الخدمة — اعتبارا من اليوم الذى يصير فيه التقرير الثالث نهائيا — مع حفظ حق العامل فى المعـــاش أو المكافأة •

وهذه الحالة تكون اذا ما قدم عن العامل تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف ، وقررت لجنة شئون العاملين نقله الى وظيفة أخرى رأت أنه يصلح لها • فاذا نقل الى هـــذه الوظيفة الأخرى ، ومع ذلك قدم عنه التقرير التالى — الثالث — عن أعماله فيها ، بمرتبة ضعيف :

---

(١) السلطة المختصة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة هى الوزير أو المحافظ ، أو رئيس الهيئة العـــامة ، كل فى نطاق اختصاصه طبقا للمادة الثانية من نظام هؤلاء العاملين •

أما السلطة المختصة بالنسبة للعاملين فى القطاع العـــام ، فهى رئيس مجلس الادارة ، طبقا للمـــادة ٣١ من نظامهم •

(٢) أ•ع ٨٤٣ لسنة ٩ ق ١٢/٢/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٤٢٧ به ٥٣ •

فانه يفصل من الخـدمة كأثر لازم وحتمى لهـذا التقرير ومن تاريخ صيرورته نهائيا ، لأن العامل يعتبر بمقتضى هـذا التقرير غير صالح للعمل فى أية وظيفة .

ويلزم لصـحة التقرير الثالث — وبالتالى لصـحة قرار فصـل العامل — أن يكون هذا العامل قد أتيحت له الفرصة الكافية فى الوظيفة التى تقرر نقله اليها ، وأن يكون قد باشر فعلا أعمال هـذه الوظيفة خلال السنة التى قدم عنها التقرير الثالث . ومن ثم فاذا قدم هـذا التقرير ، قبل أن ينفذ العامل قرار نقله ، أو كان التقرير معاصرا لنقله وقبل أن تنفسح له الفرصة الكافية فى الوظيفة الأخيرة ، فان الحكمة التى قصدها المشرع من هذا النقل لا تكون قد تحققت ، وبالتالى فلا يجوز الاعتداد بالتقرير الثـالث[1] .

٨١ — آثار التقارير السـنوية ، ليست تأديبية : ذلك أن آثار هذه التقارير — المقدمة عن العامل بمرتبة ضعيف — سواء فيما يتعلق بالحرمان من نصف العلاوة ، أو من الترقية ، أو فيما يتعلق بنقله الى وظيفة أخرى ، أو فصـله من الخـدمة — هـذه الآثار ليست آثارا تأديبية ، فهى ليست صادرة من سـلطة تأديبية ، كمـا أنهـا ليست عقوبات تأديبية ، أصلية أو تبعية . وانما هى آثار حتمية رتبها المشرع ذاته ، لأمور تتعلق بضعف كفاية العامل ، أو عـدم صلاحيته أصـلا للنهوض بأعباء الوظيفة[2] .

وبمثل هذا استقر القضاء ، أيضا ، فى ظل التشريعـات السابقة على النظام الحالى للعاملين[3] .

---

(١) أ.ع ١٠٠٨ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/١/١٩ ، س ٨ ص ٥٤٢ .
— فـ. رقم ٥٠٥ فى ١٩٦٦/١/١٩ ملف رقم ٣٤١/١/١٠ .
(٢) أ.ع ١٨١ لسنة ١٥ فى ١٩٧١/١٢/١١ .
— فـ. رقم ٤٧٠٢ فى ١٩٦٥/٣/١ ملف ٥٨/١/٧ .
(٣) أ.ع ٩٢٢ لسنة ٣ فى ١٩٥٨/٦/٧ (١٠ سـنوات) ص ١٦٦١ نب ٢٦٠ .

=

وما دامت هذه الآثار المترتبة على التقرير السنوية ، ليست لهـا صفه تاديبية . فلا يختص القضاء التاديبى — اى المحاكم التاديبية — بنظر الطعون المتعلقة بهـا . وانما تختص بنظرها محاكم القضـاء الادارى . ان كان العـامل ممن يعتبرون موظفين عموميين ، أى من العاملين المدنيين بالدولة أو الهيئات أو المؤسسات العامة .

أما ان كان عاملا باحدى شركات أو وحدات القطاع العام ، فانه لا يعتبر موظفا عاما ، وبالتالى يختص القضاء العادى أى العمـالى بنظر طعن هذا العامل فى التقارير المقدمة عنه وفى الآثار المترتبة على هذه التقارير .

٨٢ — التقارير السنوية ، قد تستر عقوبة تأديبية مقنعة : فقـد تنحرف الادارة ، فى تقدير كفاية العامل ، لأغراض شخصية . انتقاما منه ، وتنكيلا به . فتهبط — دون حق — بمرتبة كفايته ، وما يترتب على ذلك من آثار بالغة الجسامة ، وأشد ضررا من كثير من العقوبات التأديبية . فقد تصل هـذه الآثار الى الحرمان من الترقية ، أو الى فصل العامل من الخدمة . ولهـذا ، فان هـذه التقارير ، المبنية على نوازع شخصية ، والتى تنضح بالسخط والأذى على هـذا الوجه ، تعتبر ساترة فى طياتها عقوبة مقنعة بالمخالفة للقانون .

آثار الجزاءات التأديبية ، على التقارير السنوية : نحيل فى هذا الخصـوص ، الى ما سنفصـله لدى الحـديث عن آثار الجـزاءات التأديبيـة .

= — أ.ع ٢٤٧٧ لسنة ٦ فى ١٩٦٣/٢/٩ (١٠ سـنوات) ص ١٠٨٩ ب ٨٢٢ .

— ق.أ ١٠٠ لسنة ١ فى ١٩٤٧/٦/١٨ (١٥ سنة) ص ٣٢٢٧ .

— ق.أ ١٠٩٦ لسـنة ٨ فى ١٩٥٧/٦/٢٦ (١٥ سنة) ص ٢٣٢٦ ب ١٢٨٨ .

الفصل الثالث

ما ليس عقوبة تأديبية

٨٣ — سنشير فى هذا الخصوص ، الى بعض تصرفات الادارة ، التى لا تعتبر — بحسب الأصل — عقوبات تأديبية .

وهذا لا يمنع من اعتبارها عقوبات تأديبية مقنعة ، اذا ما أساءت الادارة استعمال سلطتها ، بخصوصها ، واستهدفت بها دون حق عقاب العامل والتنكيل به ، متسترة وراء هذه التصرفات .

٨٤ — الفصل من الخدمة ، لعدم استيفاء مسوغات التعيين ، لا تعتبر فصلا تأديبيا (١) :

وذلك بحسب الأصل . فتعيين الموظف لا يصير باتا ونهائيا ، الا اذا استوفى مسوغات تعيينه . أما قبل ذلك فالتعيين يعتبر معلقا على شرط فاسخ. فاذا لم يتحقق هذا الشرط باستيفاء هذه المسوغات ، فى الميعاد المحدد قانونا ، ودون ما عذر قهرى ، جاز للادارة أن تعتبر تعيينه كأن لم يكن. وانهاء الخدمة فى هذه الحالة ، هو رخصة جوازية للادارة(٢) . ومع ذلك ، فاذا كان التأخير فى استيفاء المسوغات لعذر قهرى ، لا دخل لارادة العامل فيه ، فلا تنتهى خدمته(٣) .

٨٥ — انهاء خدمة العامل ، لعدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، لا يعتبر فصلا تأديبيا (٤) :

تنص المادة ٢٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن « يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ

---

(١) ج. فى ١٩٦٣/٤/١٠ ، س ١٧ ص ٦٧١ ب ٢٦٥ .
(٢) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى ، فى ١٩٦٦/١٢/٢٧ .
(٣) ج. فى ١٩٦٣/٤/١٠ ، س ١٧ ص ٦٧١ ب ٢٦٥ .
(٤) أ.ع فى ١٩٥٧/٤/١٣ (١٠ سنوات) ص ١٣٨١ ب ٦٤ .
— أ.ع فى ١٩٦١/٦/٢٤ (١٠ سنوات) ص ١٣٧٩ ب ٦١ .

تسليمهم العمل ، وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شئون العاملين ، فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها ، والا اقترحت انهاء خدمتهم ... الخ » .

وتنص المادة ١٨ من نظام العاملين فى القطاع العام ، على أن « يوضع العامل المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته فى خلال مدة الاختبار وفقا للنظام الذى يقرره مجلس الادارة .. الخ » .

ولهذا فان تعيين العامل تحت الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مصير العامل معلقا بحيث لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار(١) .

فاذا لم يتم العامل مدة الاختبار على ما يرام ، فصل من الخدمة. وقد قضى بأن اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة شرط صلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر لمصلحة عامة يجرى اعماله طوال فترة الاختبار . ومن ثم فان مصير تعيين الموظف يكون رهينا بتحقق هذا الشرط.فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله. ولا يعد الفصل فى هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبى لانتفاء هذه الصفة عنه . ولما كان ذلك ، فان هذا الفصل لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا تأديبيا بالفعل ، بل ينتج أثرا صحيحا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا متى استند الى وقائع لا تثريب على الادارة ان هى اطمأنت الى صدقها متى كانت قد استخلصت منها النتيجة التى انتهت اليها فى شأنه استخلاصا سائغا(٢) .

---

(١) أ.ع ١١١٩ لسنة ١٠ ق ٢٤/١٢/١٩٦٦ ، س ١٢ ص ٦٧، ب ٤٥ .

(٢) أ.ع ق ٢٦/١/١٩٦٣ (١٠ سنوات) ص ١٣٧٩ ب ٦٢ .

ولا تلتزم الجهة الادارية أن تجرى تحقيقا أو استجوابا مع العامل ، قبل فصله لعدم صلاحيته خلال فترة الاختبار(١) •

٨٦ — فصل العامل لعدم صلاحيته فى فترة الاختبار ، لا يعتبر ازدواجا للعقوبة اذا ما ادخلت الادارة فى تقديرها العقوبات التأديبية السابق توقيعها عليه :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن فى تعدد المخالفات التى ارتكبها المدعى ، وتعاقبها ما يرين على صفحته ، وما يكفى لأن يستخلص منه استخلاصا سائغا ثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار • ومن ثم فلا تثريب على الادارة ان هى أدخلت فى اعتبارها — عند تقديرها لمدى صلاحيته — مقارفته لجميع هذه المخالفات(٢) •

كما قضى بأن الفصل القائم على سببه المستقل المتجرد من صفة التأديب والمستند الى وقائع مادية وقانونية أساسها عدم الصلاحية فى مدة التمرين لا يعتبر ازدواجا أو تكرارا للعقوبة السابق توقيعها على المدعى من مجلس التأديب من أجل وقائع مسلكية وأفعال أخرى تختلف فى طبيعتها وفى أثرها عن تلك التى بنى عليها قرار الفصل(٣) •

وقضى أيضا بأنه لا حجة فيما ذهب اليه المدعى — من أن التقريرين المقدمين عن أعماله فى فترة اختباره كانا بدرجة جيد — لا حجة فى ذلك لأن للجهة الادارية على ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن تستمد قرارها من عناصر أخرى خلاف التقارير المقدمة عنه • وهى تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها حسبما تقدم•وقد استندت هيئة البريد فى قرارها بفصل المدعى الى الجزاءات التى أنزلت به ، ويبين من الاطلاع على صحيفة هذه الجزاءات أنها كلها بسبب أخطائه فى أعمال

---

(١) أ٠ع فى ١٩٦١/٥/١١ (١٠ سنوات) ص ١٤٠٠ ب ٨١ •
— أ٠ع فى ١٩٦٥/١/٢٣ (١٠ سنوات) ص ٩١٠ ب ٧٧ •
(٢) ٠ع ١١١٤ لسنة ١١ فى ١٩٧٤/٤/٢٣ ، س١٢ ص٢٤٢ ب١٠١ •
(٣) أ٠ع٠ فى ١٩٦١/٥/١١ (١٠ سنوات) ص ٢٠٨٨ •

وظيفتــه — فهى كمـا قالت الهيئــه بحق — تتصـل اتصالا وثيقـا بعمـله(١) .

٨٧ — تراخى الادارة — فترة معقولة — فى اصدار قرار فصـل العـامل لعـدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، لا يبطل هـذا القرار :

وبذلك فقد قضى بانه يكفى لصحة القرار أن يثبت عدم الصلاحية للعمل خلال فترة الاختبار — اذ بذلك يتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير تعيين الموظف خلال الفترة المذكورة وهو صلاحيته للنهوض بأعباء وظيفته . اما تراخى صدور القرار آمدا معقولاً الى ما بعـد انتهائها بسبب عرض الاوراق على الوكيل العام لشئون الزراعية ثم الوكيل العام للشئون المـالية والادارية ثم على المدير العام لمديرية التحرير ، فليس من شأنه أن يؤثر على سلامته — وذلك بالاضافة الى أنه ليس فى النصوص التى نظمت فترة الاختبار ما يوجب صدور قرار الفصل قبل انتهائها(١) .

ومع ذلك ، فقد يستر الفصل فى الحالة المذكورة : عقوبة تأديبية ، وذلك فى حالة ما اذا انحرفت الادارة بسلطتها وأساءت استعمالهـا وفصلت العامل بمقولة انه غير صالح ، مع أن الحق الثـابت فى عيون الأوراق ، يفيد أن هذا العامل صالح للعمل .

وفى هـذه الحالة ، يكون الفصل ساترا فى طيـاته عقوبة مقنعة وقعت على العامل دون حق ، وبغير الاجراءات التأديبية المقررة .

٨٨ — فصل العامل ، لعـدم اللياقة للخدمة صحيا ، لا يعتبر عقوبة تاديبيـة :

وانما هو سبب من أسباب انتهاء الخدمة طبقا للمـادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، المقابلة للمادة ٩٦ من نظام العـاملين فى القطاع العـام

---

(١) أ.ع. فى ١٩٦٧/٢/٤ ، س ١٢ ص ٥٨٥ ب ٦٠ .

(٢) أ.ع فى ١٩٦٦/١٢/٢٤ ، س ١٢ ص ٤٦٧ ب ٤٥ .

ويشترط لصحة القرار أن يكون مستمدا من أصول ثابتة ، وفقا للحالة الصحية للعامل ، وطبقا للاجراءات القانونية المقررة ؛ والا وقع القرار باطلا .

٨٩ — التخطى فى الترقيـة ، بسبب الجزاء الموقع على العـامل ، لا يعتبر جزاء آخر :

ولهذا ، فقد قضى بأن التخطى فى الترقية ، فى هذه الحـالة ، ليس عقوبة ثانية من أجل جرم واحد ، وانما هو نتيجة لسوء صحيفة خدمة الموظف مما يجعله غير جدير بالترقى(١) .

وقد قضى أيضا بأن الجهة الادارية ، انما تباشر هذا التصرف ، بما لها من سلطة تقديرية فى وزن صلاحية الموظف للترقية ، واختيار من هو أهل للترقيـة وترك من ليس أهلا لذلك . وبالتالى فلا تمارس هذا التخطى بوصفها سلطة تأديبية(٢) .

كما قضى ، بأن الأصل أن التخطى فى الترقية ، لأسباب تبرره — سواء للجزاءات الموقعة على العامل أو لغيرها — ليس جزاء تأديبيا ، وانمـا هو من الملاءمات التى تقدرها الادارة فى خصوص موضـوع الصلاحية للترقية(٣) . مادامت لم تنحرف بسلطتها فى هذا الشأن .

---

(١) أ.ع. فى ١٩٦١/٢/٤ (١٠ سنوات) ص ٧٩٠ ب ١٠ .

(٢) ق.أ ١٩١ لسنة ٣ فى ١٩٥٠/٥/٤ (١٥ سـنة) ص ٣٤٨٣ ب ١٦٦٣ .

— ق.أ ٢٣٥ لسـنة ٥ فى ١٩٥١/١٢/٧ (١٥ سنة) ص ٣٤٦٨ ب ١٦٣٦ .

— ق.أ ٨٢٦ لسـنة ٥ فى ١٩٥٢/٦/١١ (١٥ سنة) ص ٣٤٦٨ ب ١٢٦٧ .

(٣) ق.أ. فى ١٩٥٢/١٢/٣١ (١٥ سنة) ص ٥٣٣ ب ٧٥ .

— ق.أ. فى ١٩٥٠/٥/٢٥ (١٥ سنة) ص ٢٤٦٠ ب ١٣٤٨ .

ويلاحظ أن الترقية قد تكون الى درجة مالية ، وقد تكون الى وظيفة أعلى فى السلم الادارى . ذلك أنه ولئن كانت الترقية التى جعل القانون الطعن فى القرارات الصادرة فى شأنها ينصرف أساسا الى تعيين الموظف فى درجة مالية أعلى من درجته ، الا أنه لاشك فىأنه يندرج فى مدلولها تعيين الموظف فى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفية التى يشغلها فى مدارج السلم الادارى ، اذ أن الترقية بمعناها الأعم هى ما يطرأ على الموظف من تغيير فى مركزه القانونى يكون من شأنه تقديمه على غيره وتدرجه فى مدارج السلم الوظيفى والادارى . ويتحقق ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته الحالية فىمجال الاختصاص وان لم يصاحب هذا التقليد نفع مادى[1] .

ومع هذا ، فقد تنحرف الادارة بسلطتها فى الترقية وتتخذها أداة لتأديب العامل بتخطيه فى الترقية — مع توافر شروطها فيه — وفى هذه الحالة : يكون التخطى مخالفا للقانون ؛ لأن المشرع قد نظم اجراءات التأديب وجعلها من اختصاص هيئات التأديب المنصوص عليها فى القانون : كما أنه لم يجعل من الحرمان من الترقية جزاء تأديبيا[2] .

٩٠ — الأصل ، أن لفت النظر ليس من العقوبات التأديبية :

وعلى هذا جرى قضاء مجلس الدولة . فقد قضى بأن لفت النظر ليس من العقوبات التأديبية التى حددها المشرع . وهو لا يعدو فى حقيقته أن يكون مجرد اجراء مصلحى لتحذير الموظف وتوجيهه فى

---

(١) أ.ع. فى ١٩٦٥/٦/٢٧ (١٠ سنوات) ص ١١٣ ب ٨٠ .
— أ.ع فى ١٩٦٠/١١/٥ (١٠ سنوات) ص ٦٢ ب ٢٤ .
— أ.ع. فى ١٩٦٧/٤/٢٣ ، س ١٢ ص ٩٥١ ب ١٠٢ — قضاء مطرد .

(٢) ق.أ. فى ١٩٥٢/٦/٢٩ (١٥ سنة) ص ٣٤٦٩ ب ١٦٢٨ .

عمله ، دون أن يترتب على ذلك احداث أثر فى مركزه القانونى[١] .

ويترتب على عدم اعتبار لفت النظر عقوبة تأديبية أنه لا يجوز حفظه بملف خدمة الموظف ، كما لا يجوز أن يرفق بهــذا الملف أوراق التحقيق التى صدر على أساسها لفت النظر[٢] .

ومادام أن لفت النظر ليس عقوبة تأديبيـــة ، فانه يجوز للادارة توجيهه حتى الى العاملين من مستوى الادارة العليا الذين لا تختص بتأديبهم الا المحاكم التأديبية ، وذلك اذا وجدت مسوغات تدعو اليه رعاية المصلحة العامة ومصلحة العمل [٣] .

ومع ذلك فان لفت النظر ، قــد يعتبر جزاء تاديبيا ، وذلك اذا قصــد به ان يكون كذلك :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه وان كان لفت النظر لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية التى نص عليها المشرع ، الا أنه يعتبر كذلك اذا قصدت الادارة أن يكون عقوبة توقعهـــا على الموظف ، ومن شأنهـــا التـــأثير فى مركزه القانونى باعتبـــاره مقصرا فى أداء مهـــام وظيفته واتهامه بالاهمال فى عمله وليس مجرد تذكيره بواجبـــات وظيفته[٤] . وهو ما يراه أيضا بعض الفقه[٥] .

---

(١) أ.ع ٤٧٨ لسنة ٣ فى ١٩٥٨/٣/١ (١٠ سنوات) ص ٢١٠٥ .
— ق.أ ٧٢٣٥ لسنة ٨ فى ١٩٥٦/١١/١٨ ، س ١١ ص ٢٣ ب ١٧ .
— ق.أ ٦١ لسنة ٦ فى ١٩٥٢/١١/٤ ، س ٧ ص ٩ ب ٨ .
(٢) ف. ٤٦٩٩ فى ١٩٦٥/٧/٣١ ملف ٢٣/١/٧ .
(٣) ف. رقم ٤٧٤٩ فى ١٩٦٥/٧/٣١ ملف ٣١١/١/٧ .
(٤) ق.أ ١٤١٢ لسنة ٧ فى ١٩٥٦/٥/٢ ، س ١٠ ص ٣٢٢ ب٣٢٤ .
— أ.ع ٨٥٣ لسنة ١٩ فى ١٩٧٦/٢/٢١ .
(٥) د. السيد ابراهيم ، شئون العاملين ، ص ٥٣٢ — د. محمـــود حلمى ، شئون العـــاملين ، ص ٣٣٦ .

٩١ — الخصم من الاجازات ، نظير التأخيرات الصباحية ، لا يعد عقوبة تأديبيـــة :

وانمـــا هو مجرد اجراء مصلحى لتحذير العـــامل : وبشرط ان لا يترتب على هذا الاجراء اسقاط استحقاق العامل فى هذا القدر من الاجازة : وانما مجرد تقصير مدة الاجازة الاعتيادية للعامل بهـــــذا القدر ، مع اضافته الى رصيده فى الاجازات .

ومادام أن هـــذا الاجراء ليس عقوبة تأديبية ، فانه لا يمنع الجهة الادارية من توقيع عقوبة تأديبية بسبب التأخيرات الصباحية .

وبهـــذا أفتت الجمعية العمـومية للقســم الاستشارى بمجلس الدولة ، حيث قالت بأن المشرع قد عدد الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين بالدولة ، وذلك على سبيل الحصر ، ولم يرد من بين تلك الجزاءات الخصم من الاجازات الاعتيادية ، ومن ثم فان هذا الاجراء لا يعتبر جزاء تأديبيا . وانما لا يعـدو — فى حقيقته — أن يكون تنظيما داخليا بحتـــا ، أو مجرد اجراء مصلحى ، تقصــد به حث العاملين على المحافظة على مواعيد العمل الرســمية . وعلى ذلك فان الأمر الادارى اذ قضى بالخصم من الاجازات الاعتيادية للعـــاملين . مقابل التأخيرات الصباحية عن مواعيد العمـــل الرسمية ، لم يبتدع جزاء تأديبيا ، ولا يعتبر مخالفا للقانون فى هذا الخصوص .

على أنه لمـــا كان نظـــام الاجازات الاعتيـــادية المقرر قانونا . لا يسمح بخصم أى قدر من تلك الاجازات ، نظير التأخيرات الصباحية . ومن ثم فانه يراعى أن التجاء الجهة الادارية الى خصم أيام الاجازات الاعتيادية للعامل فى حدود سبعة أيام مقـــابل التأخيرات الصباحية . ليس معناه اسقاط استحقاق العامل فى هذا القدر نهائيا ، بحيث يحدد رصيده من تلك الاجازات على هــــذا الأساس ، بل ان الأمر يكون

متعلقا — فى هذه الحالة — بتقصير مدة الاجازة الاعتيادية للعامل بالقدر المشار اليه ، مع الاحتفاظ له برصيده فى الاجازات ، ويجد هذا الاجراء سنده فى المادة ٦١ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١(١) ، اذ يجوز تقصير مدد الاجازات الاعتيادية لاعتبارات تتعلق بمصلحة العمل ، ولاشك أن الخصم من الاجازات الاعتيادية مقابل التأخيرات الصباحية ، أمر يقتضيه صالح العمل ، مبناه حث العامل على المحافظة على مواعيد العمل الرسمية •

وبذلك يتأكد انتفاء صفة الجزاء التأديبى عن الاجراء المشار اليه ، ولا يكون هناك تعارض مع نظام الاجازات الاعتيادية المقرر قانونا ، ويكون الأمر متعلقا — فحسب — بتقصير مدة الاجازات الاعتيادية للعامل تبعا لسلوكه فى الاخلال بواجب المحافظة على مواعيد العمل الرسمية • ومن ثم فان توقيع جزاء تأديبى على العامل بسبب التأخيرات الصباحية عن مواعيد العمل الرسمية ، بالاضافة الى الخصم من الاجازات الاعتيادية عن تلك التأخيرات ، لا يعتبر ازدواجا فى الجزاء عن ذات المخالفة (٢) •

٩٣ — الحرمان من مرتب مدة الانقطاع — ليس عقوبة :

ذلك أن الأجر مقابل العمل ، والعامل لا يؤدى عملا خلال مدة انقطاعه عن العمل ، وبالتالى فلا يستحق أجرا عنها والا كان ذلك اثراء له بلا سبب على حساب الدولة ، وهو مالا يجوز • ولا يعتبر عدم صرف أجره اليه ، أو استرداد هذا الأجر ان كان قد صرف ،

---

(١) ويمثل هذا نص النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة — الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — فى المادة ٦٥ . كما نصت على ذلك أيضا المادة ٦٦ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) ج • ق ١٩٦٥/٥/٢٦ ، س ١٩ ص ٤١١ ب ١١٨ .

— فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، فى ١٩٦٥/٨/٧ ملف ١٤١/١/١٠ ، وفتواها فى ١٩٦٨/١١/١٩ ملف ٤٦١/١/٨ .

عقوبة تأديبية . وبالتالى يجوز الجمع بينه وبين مساءلة العامل تأديبيا ، وتوقيع عقوبة عليه باعتبار الانقطاع اخلالا بواجبه الوظيفى ، ولا يعد ذلك ازدواجا للعقوبة أو عقوبة ثانية عن ذات المخالفة(١) .

ومادام أن الحرمان من المرتب عن مدة الانقطاع ، أو تقرير عدم استحقاق العامل مرتبا عن هذه المدة ، لا يعتبر عقوبة تأديبية ، فان هذا لا يستوجب اجراء تحقيق(٢) .

٩٣ — حضور العامل متأخرا او انصرافه مبكرا عن ميعاد العمل — تاديب العامل — عدم حرمانه من كامل أجر اليوم — هل يجوز حرمانه من جزء من الأجر ؟

ان حضور العامل متأخرا ، أو انصرافه مبكرا عن ميعاد العمل الرسمى ، دون اذن أو عذر ، يستوجب مسئوليته التأديبية .

ولكن ذلك لا يجيز حرمانه من أجر اليوم كله(٣) . والا كان ذلك عقوبة أخرى ، وبالتالى ازدواجا للعقوبة .

وقد اختلف فيما اذا كان يجوز حرمانه من جزء من أجره يقابل المدة التى تأخرها أو انصرف فيها ؟

اتجه الرأى ، فى البداية ، الى القول بجواز ذلك(٤) .

---

(١) ف . رقم ٢٩٩٦ فى ١٩٦٥/٦/٥ ، ملف ٢٢٨/١/٧ .
— ف . فى ١٩٦٤/١٢/٣١ ملف ٢٩/٨/١ .

(٢) أ.ع ١١٣٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧١/٤/٣ .

(٣) ف ٧٦٩٠ فى ١٩٦٧/١١/٢٦ ملف ٥٥/١/٦ سجل ٢٨٦٥ لسنة ١٩٦٤ ذلك ان القاعدة هى ان الأجر مقابل العمل ، والموظف هنا تأخر فحسب فى الحضور ، او انصرف مبكرا ، وبالتالى فهو لم ينقطع طوال اليوم حتى يقال بعدم استحقاقه اجر هذا اليوم كله . وانما هو عمل فعلا فى أغلب الساعات المقررة للعمل فى اليوم المذكور . ولكن هل يجوز عدم صرف اجره عن الوقت الذى تأخر فيه او انصرف فيه ؟ هذا ما سنوضحه فى المتن .

(٤) ف ٣٣٢٦ فى ١٩٦٥/٦/١٣ ، ملف ٥٥/١/٦ .

ثم عدل عن هذا الرأي ، وأفتى بأن حضور العامل متأخرا بعض الوقت عن ميعاد العمل الرسمى — أو إنصرافه مبكرا — لا يستوجب حرمانه من أجره فى ذلك اليوم أو من جزء من هـذا الأجر مقـابل الغياب . وقيل فى تعليل ذلك ، أن قاعدة الأجر مقابل العمل لا تسرى الا اذا كان الغياب عن يوم كامل : فمجرد حضور العـامل الى عمله ولو متأخرا يمنع من هذه القاعدة، اذ أنه عمل فعلا فى ذلك اليوم، بل ومن الممكن أن ينجز كافة أعماله المكلف بها . وكل ما هنالك ، أنه يسـأل تأديبيا عن عدم احترامه مواعيد العمـل واخلاله بالتزامه بأن يحترم هذه المواعيد(١) .

والمساءلة التأديبية ، قـد تنتهى بتوقيع خصـم يوم أو أيام ، أو عقوبة أخرى ، سيما اذا كان العامل قد اعتاد هذا السلوك بالحضور متأخرا أو الانصراف مبكرا قبل نهاية ميعاد العمل الرسمى .

٩٤ — الزام العـامل الذى يجمع بين وظيفتـه ، وبين العمـل فى شركة مساهمة ، برد ما تقاضاه من الشركة ، لا يعتبر عقوبة :

وتطبيقا لذلك : فقـد قضى بأنه وان نص فى البنـد ثانيـا من المـادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسـنة ١٩٥٥ على أن يلزم الموظف الذى يجمع بين وظيفته العـامة والعمل باحدى الشركات المساهمة بأن يؤدى لخزانة الدولة ما يكون قـد قبضه من الشركة فان هـذا الالزام لا يعتبر عقوبة تأديبية مما تختص المحكمة بتوقيعها(٢) .

---

(١) ف ٧٦٩٠ فى ١٩٦٧/١١/٢٦ ، ملف ٥٥/١/٦ سـجل ٢٨٦٥ لسـنة ١٩٦٤ .

— ف ٣١٢٨ فى ١٩٦٨/٤/٢٤ ، ملف ٥٠٣/١/٧ سجل ٢٣٩٥ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) المحكمة التاديبية بالاسكندرية ، فى الدعوى رقـم ٥١ لسـنة ٦ فى ١٩٦٤/١٠/٣١ .

٩٥ — سداد الموظف ، قيمة الأضرار التى ترتبت على المخالفة التى ارتكبها ، لا يعتبر جزاء تأديبيا ، ولا يمنع توقيع عقوبة عليه بسبب هـــذه المخالفـــة :

ولهذا فقد قضى بأن ما يقوم به المتهم من سداد قيمة الكراسات التى صرفها بالمخالفة للتعليمات ، لا يعتبر جزاء ولا يمنع من محاكمته عن هــذه المخــالفة(١) •

كما قضى بأن خصم الجهة الادارية ، قيمة العجز ، من مرتب العامل المتسبب فى هـــذا العجز ، لا يعتبر عقوبة تأديبية (٢) •

٩٦ — التوجيهـــات التى قـــد تشير بها السلطة التأديبية ، على الجهـــة الادارية ، بمناسبة المساءلة عن مخالفةتأديبية ، لا تعتبر عقـــوبة تأديبية او ازدواجا فى العقوبة :

فقد سبق أن أشرنا الى أن سلطة التأديب يمكنها أن تضيف الى العقـــاب ، فى الأسباب المبررة للعقوبة ، ما تراه من الملاحظـــات عن الأســـباب التى أدت أو سهلت ارتكاب الخطأ ، وما يستحسن عمـــله مستقبلا لتلافى هذه الأخطاء أو المخالفات • مثال ذلك ، أن تقترح على الجهة الادارية أن تنقل العامل المخالف الى جهة أخرى أو الى وظيفة أخرى ، أو أن لا يعهد اليه بعمـــل معين اذا ثبت أن الظروف المحيطة بهذا النوع من العمل ، هى التى تدفعه الى الخطأ وتهيىء له أســـباب ارتكابه •

ومن ذلك أيضا أن تنبه ســـلطة التـــأديب ، الموظف الى خطورة العودة الى ارتكاب الجريمة التى عوقب من أجلها(٣) •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا تضمن القرار التأديبى تحريم اشتغال المدعى مدرسا بمدارس البنات ، فضلا عن أن ذلك لا يتضمن

---

(١) ت • التربية التعليم ، فى الدعـــوى رقـــم ١٧ لســـنة ١ ق فى ١٩٥٩/١/١٩ •

(٢) د• الطماوى ، المرجع السابق ، ص ٢٧٤ •

(٣) ق•أ ، السنة الثالثة ، ص ٧٠٧ •

نوعا من الجزاء — لا يخرج عن أن يكون توجيها من مصـــدر القرار للجهة الادارية المختصة بمراعاة ما ثبت من سلوك المدعى عند تقرير اجراء نقله مستقبلا ، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة التى تقتضى توافر السمعة الحســـنة والسيرة الطيبة فيمن يولون وظائف التدريس عامة وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنـــات ، وهو توجيه حميد ، لاشك ، يدخل فى نطاق السلطة التقديرية التى تنفرد بها الادارة دون معقب عليها[1] .

(١) أ.ع ٧٥٨ لسنة ٣ ق ١٩٥٩/٤/٤ (١٠ سنوات) ص ٢٠٩٠ .

الفصل الرابع

الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون في العقوبات التأديبية المقنعة

٩٧ — ان الرأى الغالب ، فى هذا الخصوص ، هو اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية المقنعة ، وذلك فضلا عن اختصاصها أصلا بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الصريحة أى المنصوص عليها قانونا .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا ما لجأ العامل الى القضاء التأديبى طاعنا على قرار نقله وكان نعيه عليه ، أنه انبعث من منطلق الرغبة فى التأديب ، وستر عقوبة تأديبية(١) ، وجب على المحكمة التأديبية أن تفصل فيه على هذا الأساس . وبناء على ذلك ، وبالنظر الى أن المدعى يختصم القرار المطعون فيه ، بوصفه قرارا تأديبيا مقنعا ، وكان سنده فى طلب الغائه هو أنه صدر بالمخالفة للقواعد القانونية المنظمة للتأديب ، فان المحكمة التأديبية تكون مختصة بالفصل فى الطعن على هذا القرار بوصفه قرارا تأديبيا(٢) . وقضت المحكمة الادارية العليا ، أيضا ، بأن المحاكم التأديبية تختص بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية المقنعة . وأقامت المحكمة المذكورة قضاءها ، على أن ولاية المحاكم التأديبية فى الغاء القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية ، تمتد أيضا الى ما يمكن أن تصدره هذه السلطات

---

(١) أما اذا نعى على القرار — عدم مشروعيته كقرار نقل — وليس بوصفه ساترا لعقوبة مقنعة — كان على المحكمة التاديبية أن تقضى بعدم الاختصاص ، واحالة الدعوى الى المحكمة المختصة .

(٢) أ.ع ٢٤٠ لسنة ٢١ فى ١٩٧٩/٢/٢٤ — وانظر على عكس ذلك : ما قضى به من انه اذا كان القرار الادارى قد استهدفت به الادارة تاديب العامل وسترت به ، والحال كذلك ، جزاء تاديبيا ، فان نظر طلب الغائه يدخل فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى (أ.ع ٧٥٧ لسنة ١٦ فى ١٩٧٣/٦/٣٠) .

من قرارات وان كانت فى ظاهرها لا تتعلق بالتأديب الا انها فى واقعها وحقيقة الأمر منها تنطوى على عقوبات تأديبية مقنعة[1] .

كما قضى بأنه اذا ما صدر قرار بنقل عامل من وظيفة الى أخرى ، وطعن العامل على هـذا القرار أمام المحكمـة التأديبية ، بمقولة انه عقوبة مقنعة ، فلا يجوز للمحكمة المذكورة أن تقضى بعدم اختصاصها طالمـا أنها تعرضت لموضوع القرار ، وأشارت فى أسباب حكمها الى أن النقل فى هذه الحالة يستهدف مصلحة العمل ، وليس عقاب العامل . ومن ثم يتعين على المحكمة ، فى هذه الحالة ، تمشيا مع ما رددته فى أسباب حكمهـا ، أن تقضى برفض طلب المدعى لا أن تحكم بعـدم اختصاصها[2] . وقضى أيضـا بأنه اذا ما نعى المدعى على القـرار المطعون فيه ، اصطباغه بصـبغة تأديبية مقنعة ، كان على المحكمـة التأديبية أن تستظهر مدى صحة هذا التكييف ، وهو ما يقتضى منهـا التعرض لموضوع القرار ذاته والفصل فى الدعوى موضوعا فى ضوء التكييف الصحيح الذى تستظهره[3] .

---

(١) ا.ع ٥٠٠ لسنة ٢٤ فى ١٩٧٩/٥/١٩ .
(٢) ا.ع ٣٧ لسنة ٢٠ فى ١٩٧٩/١٢/١٥ .
(٣) المحكمة التأديبية لمستوى الادارة العليا ، فى الطعن رقم ٢ لسنة ١٤ بجلسة ١٩٨٠/٥/١٧ .

الباب السادس

العزل ، او انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، كأثر لحـــكم نهـــائى

٩٨ ــ تقسيم البحث :

ان العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، بسبب صدور حكم جنائى على العامل . يقتضى أن تتوافر شروط معينة فى هــذا الحــكم الذى يترتب عليه هذا الأثر الخطير فى حياة العامل .

والعزل ، أو انتهاء الخدمة ، على هذا الوجه ، قد يكون منصوصا عليه فى قانون العقوبات كعقوبة تبعية أو تكميلية . وقد يكون منصوصا عليه فى نظم العاملين . كعقوبة تبعية .

ومن ناحيـــة أخرى ، فان للعزل أو انتهاء الخـــدمة ، على النحو المشار اليه ، ضوابطه وحالاته فى قانون العقوبات .كما أن له ضوابطه وحالاته فى نظم العاملين المدنيين بالدولة وفى القطاع العام ، قد تختلف أو تتسق فى بعض الجوانب مع ما هو مقرر فى قانون العقوبات .. سيما فيما يتعلق بنوع الجريمة الجنائية المحكوم فيهـــا ، أو العقوبة المقضى بها . والأصل فى الحكم الجنائى ، أن يكون نافذا بصـــدوره . ومع ذلك ، قد يأمر القـــاضى ــ على خلاف هـــذا الأصـــل ــ بوقف تنفيـــذه .

من أجل هذا ، فان هذه الدراسة تتطلبأن نحدد الشروط الواجب توافرها فى الحكم الجنائى الذى ينتج هـــذا الأثر ، وأن نتعرف على تقســيمات الجرائم والعقوبات المرتبطة بهـــذا الموضـــوع ، وأن نرى ضوابط العزل أو انتهاء الخـــدمة وفقا لقانون العقوبات ، ثم ضوابطه طبقا لنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام . وأثر الحـــكم على العلاقة الوظيفية ، لو كان صادرا مع وقف تنفيذه . وأثره على

هذه العلاقة ، لو كان أول حكم جنائى يصدر على العامل . وما هى الاجراءات اللازمة فى حالة انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائى ، وما تاريخ الانتهاء فى هذه الحالة .

لذلك سنقسم دراستنا ، الى تسعة فصول ، على الوجه الآتى :ـ

الفصل الأول : الشروط اللازم توافرها فى الحكم الجنائى الذى يترتب عليه العزل أو انتهاء الخدمة .

الفصل الثانى : بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائية .

الفصل الثالث : ضوابط العزل ، وفقا لقانون العقوبات .

الفصل الرابع : ضوابط العزل ، أو انتهاء الخدمة ، وفقا لنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام .

الفصل الخامس : أثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ ، على العلاقة الوظيفية .

الفصل السادس أثر الحكم ، على العلاقة الوظيفية ، لو كان أول حكم جنائى يصدر على العامل .

الفصل السابع : الاجراءات اللازمة ، فى حالة انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائى .

الفصل الثامن : تاريخ انتهاء الخدمة ، كأثر جنائى .

الفصل التاسع : بعض الأصول العامة ، بخصوص العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بسبب الادانة فى حكم جنائى .

الفصل الأول

الشروط اللازم توافرها فى الحكم الجنائى ، الذى تنتهى به خدمة العامل

ان الحكم الجنائى الذى يترتب عليه انتهاء خدمة العامل ، بقوة القانون ، يلزم أن تتوافر فيه الشروط التالية[1] : —

١ — أن يكون صادرا من محكمة وطنية .

٢ — أن يكون صادرا من جهة قضاء بالمعنى الصحيح .

٣ — أن يكون نهائيا ، واجب التنفيذ .

وسنتحدث عن هـذه الشروط ، فى ثلاثة مبـاحث ، على النحو التـالى : —

المبحث الأول

شرط ان يكون الحكم الجنائى ، صادرا من محكمة وطنية

وأساس هذا الشرط ، هو مبدأ اقليمية القوانين الجنائية الذى يقضى بأن يكون الحكم الجنائى مقصور الأثر على الدولة التى صدر فيها . فلا يكون له أى أثر ايجابى فى دولة أخـرى . لأن من لوازم كل دولة أن تكون مستقلة بشئون قضائها ، وأن تقوم هى دون غيرها بتنفيذ ما يصـدره قضاؤها من الأحكام ؛ ولا تسـتطيع الزام دولة أخرى بتنفيذ تلك الأحكام ؛ كما أن أية دولة أخرى لا تقبل أن تنفذها مالم يكن بين الدولتين اتفاق فى هذا الخصوص[2] .

---

(١) وذلك فضلا عن الشروط الاخرى ، المتعلقة بنوع الجريمة الجنائية المحكوم فيها ، والعقوبة المحكوم بها — وهو ما سنوضحه تفصيلا ، لدى الحديث عن ضوابط العزل او انتهاء الخدمة طبقا لقانون العقوبات ، ثم وفقا لنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العـام .

(٢) نقض ١٩٣٠/١٢/١١ ، المجموعة الرسـمية ، س ٣٢ ص ١١٢، ب ٣٧ .

وهذه هي القاعدة في مصر : فالأصل فيها أن الأحكام الجنائية الأجنبية ، ليس لها أية قوة أو أثر ، فلا يجوز تنفيذها ولا يعتد بها في اعتبار المتهم عائدا وفقا للمادة ٤٩ عقوبات ، كما لا تصلح كسبب لالغاء وقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها طبقا للمادة ٥٦ عقوبات . ولا تؤثر في أهلية المحكوم عليه في الأحوال التي تؤثر فيها العقوبة في الأهلية (المادة ٢٥ عقوبات) لأن هذا الأثر لا يعدو أن يكون عقوبة(١) .

ومع ذلك ، فان هذه القاعدة ليست مطلقة في كل صورها . فقد يكون للأحكام الجنائية الأجنبية ، أثر سلبي في مصر ، بمعنى أنها تحول دون اعادة محاكمة المحكوم عليه في مصر . وذلك طبقا للمادة الرابعة من قانون العقوبات التي تقضي بأن : « لا تقام الدعوى العمومية على مرتكب جريمة أو فعل في الخارج . الا من النيابة العامة ولا تجوز اقامتها على من يثبت أن المحاكم الأجنبية برأته مما اسند اليه أو انها حكمت عليه نهائيا واستوفى عقوبته » .

وظاهر أنه طبقا لهذا النص يكون للحكم الجنائي الأجنبي ، أثر سلبي يمنع من اعادة محاكمة الشخص في مصر ، مادام أن هذا الحكم قد برأه ، أو قضى بمعاقبته واستوفى العقوبة المحكوم بها(٢) .

---

(١) د. السعيد مصطفى السعيد ، الأحكام العامة في قانون العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ص ١٥٢ .

— ويلاحظ ان الوضع قد تغير منذ عقد اتفاقية تسليم المجرمين بين دول الجامعة العربية في ١٩٥٣/٦/٩ . فالمادة السابعة من هذه الاتفاقية تجيز تنفيذ الأحكام القاضية بعقوبة مقيدة للحرية كالحبس او السجن او الأشغال الشاقة في الدولة الموجود بها المحكوم عليه بناء على طلب الدولة التي اصدرت الحكم ، ويشترط لذلك موافقة الدولة المطلوب منها التنفيذ . « المرجع السابق » .

(٢) راجع في تفصيل ذلك : د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ .

بيد أن المتفق عليه ، أن الحكم الأجنبى ، وان كان له مثل هـذا الأثر السلبى ، فى النطاق السالف بيانه ، وبالضوابط المشار اليهـا — الا أن المقرر أن الأحكام الأجنبية ، بصفة عامة لا يكون لها أثر ايجابى فى مصر(١) • أى لا يجوز تنفيذها فى مصر(٢) ، سواء من حيث العقوبه الأصلية أو التبعية أو التكميلية أو غيرها من الآثار ، لأن تنفيذ أى من هذه العقوبات أو الآثار ، هو تنفيذ ايجـابى للحكم ، وهو مالا يجوز كمـا أوضـحنا •

ومع هذا ، فليس ثمـة ما يمنع من الاستناد الى هـذا الحكم الأجنبى — لا بوصفه حكما له حجية الأحكام وقوتها الملزمة — وانما بوصفه مجرد واقعة أو دليل على حدوث واقعة • وهـذا الدليل . وما يقوم عليه ، يخضع لتقدير السلطة التأديبية ، فيمـا هو منسوب للعامل المحكوم عليه بهذا الحكم • ويستوى فى هذا أن تكون السلطة التأديبية ، ادارية أو قضـائية •

وعلى هـــذا ، فاذا ارتكب موظف مصرى ، أثنـاء وجوده فى الخارج(٣) ، جريمة جنائية ، وحكم عليه هناك ، بعقوبة كانت تستوجب فصله تلقائيا لو أنها صادرة من محكمة مصرية(٤) ، فان هذا الحكم الصادر من محكمة أجنبية ، لا ينفذ فى مصر سواء بالنسـبة للعقوبة الأصلية أو التبعية ، وبالتالى فلا يترتب عليه فصـل الموظف المذكور

---

(١) ومع هذا ، ففى بعض الأحيان يرتب المشرع بنص خاص اثـرا ايجابيا للحكم الأجنبى — « د. السعيد مصـطفى ، المرجـع السابق ، ص ١٥٤ » .

(٢) د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، طبعة ١٩٦٤ ، ص ١٠٨ .

— المستشار محمود ابراهيم اسماعيل ، شرح الأحكام العـامة فى قانون العقوبات ، ص ٢٠٧ .

(٣) سواء كان وجوده بالخارج لمهمة رسمية ، او لأمر خاص به .

(٤) كأن يحكم عليه بعقوبة جناية او بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمـة مخلة بالشرف او بالأمانة — وهى العقوبة التى يترتب عليها فصله وفقـا للمـادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٩٦ من نظـام العـاملين فى القطاع العـام .

بقوة القانون • وانما يجوز للجهة الادارية التى يتبعها هذا العامل ، أن تستند الى هذا الحكم ــ كواقعة أو دليل ــ وتتخذ ضد العامل ، الاجراءات التأديبية •

وقد تستند فى هذه الاجراءات أيضاً الى ما قد تحصل عليه من مستندات أخرى تتعلق بموضوع الحكم ، عن طريق الأجهزة المختصة• وقد تنتهى هذه الاجراءات التأديبية ، بمجازاة هذا العامل بعقوبة قد تصل الى فصله من الخدمة • وفى هذه الحالة ، لا يكون الفصل أثرا ايجابيا ملزما بمقتضى الحكم الأجنبى ، فالأحكام الأجنبية لا تكون لها هذا الأثر ، كما سبق بيانه • وانما يكون الفصل ، فصلا تأديبيا ، وفقا للاجراءات التأديبية المقررة ، وصادرا من السلطة التأديبية المختصة ، طبقا لما استبانته من مجموع الوقائع والأدلة التى طرحت عليها ومن بينها الحكم المذكور •

المبحث الثانى

أن يكون الحكم الجنائى ، صادرا من جهة قضاء ، بالمعنى الصحيح

٩٩ ــ يهمنا ، فى هذا الخصوص ، أن نشير الى الخلاف الذى نشأ فى الفقه والقضاء ، حول تحديد جهات القضاء الوطنية التى يترتب على صدور الحكم منها انتهاء خدمة العامل طبقا للبند رقم ٧ من المادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة(١) ، والبند رقم ٧ من المادة ٩٦ من نظام العاملين فى القطاع العام(٢) ، والنصوص المقابلة لهذين النصين فى التشريعات القديمة والمشار اليها فى الهامش •

---

(١) هذا النص يقابله فى التشريعات القديمة : البند رقم ٧ من المادة ٧٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والبند ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والبند ٨ من المادة ١٠٧ من نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ •

(٢) وتقابلها فى التشريعات القديمة ، البند ٦ من المادة ٦٤ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والبند ٦ من المادة ٧٥ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ •

وثار الخلاف ، بصفة خاصـــة ، حول طبيعة محكمـــة الثورة . ومحكمة الشعب ، وكذلك حول طبيعة المحاكم او المجالس العسكرية ، ومحاكم أمن الدولة : وهل تعتبر الأحكام الصادرة منها أحكاما جنائية يترتب عليها انتهاء خدمة العامل كآثار تبعية لهـذه الأحكام ، وفقـا للنصـــوص الواردة فى نظام العـــاملين ، أم لا — وهو ما سنتناوله بالتفصيل ، على النحو التالى : —

١٠٠ — محـــاكم أمن الدولة : — هى محاكم قضائية ، ويترتب على أحكامهـــا الصادرة بعقوبة الجنـــاية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف ، انتهـــاء خـــدمة العـــامل المحكوم عليه تنفيذا للنصوص الواردة فى نظام العاملين الذى يخضع له هـــذا العـــامل . وأحكام هذه المحاكم لا تكون نهائية الا بعد التصديق عليها من رئيس الجمهورية . وبالتالى فانها اذا قضت باحـــدى العقوبات التى يترتب عليها انتهاء خدمة العـــامل ، فلا يعتبر العـــامل مفصـــولا من تاريخ الحكم ، وانما من تاريخ التصديق على هذا الحكم(١) .

١٠١ — المحاكم العسكرية ، والمجالس العسكرية : لقـــد اختلف الرأى بخصوص تحديد طبيعتها ، وهل تعتبر محاكم قضائية أم لا ، وذلك على النحو التالى : —

أولا — ذهب رأى الى القول بأنها سلطات تأديبية تصدر قرارات تجمع بين خصائص التأديب وعناصره ، حتى فى ظل القانون رقم ١٥٩ لســـنة ١٩٥٧ الذى نص فى مادته الأولى على أنهـــا محاكم قضـــائية استثنائية لأحكامهـــا قوة الشىء المحكوم فيه . وطبقا لهـــذا الرأى لا تعتبر الأحكام الصادرة منهـــا ، كالأحكام التى تصـــدرها المحاكم العادية والتى يترتب عليها انتهاء خدمة العامل اذا حكم عليه باحـــدى

(١) ادارة الفتوى للجهاز المركـــزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٨٥١٧ فى ١٩٦٧/١٢/٢٨ ملف ٣٢٥/٤/٩ .

العقوبات المحددة بنظم العاملين سالفة البيان (١) .

ويقول أصحاب هذا الرأى أيضا : بأنها ليست جهة قضاء بالمعنى الصحيح ، فهى — حتى اذا كانت جهة قضاء استثنائية — فانها لاتطبق قانون العقوبات أو قانون الاجراءات الجنائية ، وانما تطبق القانون العسكرى وفقا لاجراءات متميزة ، وليس من المقبول ولا من المنطقى أن ترتب آثار قانون العقوبات على أحكام جهة لا تطبق شريعة العقاب العامة . وفضلا عن ذلك فان ما تستهدفه المحاكم العسكرية بالعقاب ليس اعلاء حكم شريعة المجتمع العامة فى العقاب وتحقيق أهدافها ، وانما الاستجابة الى دواعى الضبط والربط العسكريين وما يتصل بهذه الدواعى من اعتبارات الشرف العسكرى(٢) .

ثانيا — الرأى الآخر — وهو الغالب — يرى أن المحاكم العسكرية والمجالس العسكرية ، هى محاكم قضائية ، ولأحكامها قوة الأحكام الصادرة من المحاكم العادية وما يترتب عليها من انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه باحدى العقوبات التى تستوجب ذلك طبقا لنظام العاملين الذى يخضع له العامل (٣) .

ويبين من احكام محكمة النقض ، انهـا اسبغت على احكام القضاء العسكرى بوجه عام صفة الأحكام القضائية بالمعنى الدقيق :

فقد قضت محكمة النقض بأن الأحكام الصادرة من المجالس العسكرية — متى أصبحت نهائية — تحوز قوة الشىء المقضى به فى نفس الواقعة ، ومن ثم فلا يجوز طرح الدعوى من جديد أمام جهة قضائية أخرى ، لأن الازدواج فى المسئولية الجنائية عن الفعل الواحد

---

(١) د. نعيم عطية ، مقالة بخصوص « انتهاء الخدمة بحكم جنائى » ، مجلة ادارة قضايا الحكومة ، السنة الثانية عشرة ، ص ٧٥ .

(٢) د. عصفور ، جريمة الموظف العام ، الجزء الثانى ، ص ٧٧ .

(٣) د. رؤوف عبيد ، مبادىء الاجراءات الجنائية ، طبعة ١٩٦٨ ، ص ١٣٨ .

أمر يحرمه القانون وتتأذى به العدالة(١) .

وقد تأيد هذا الوضع تشريعيا بالمادة ١١٨ من قانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ ، التى تنص على أن : « يكون الحكم الصادر من المحاكم العسكرية بالبراءة أو بالادانة قوة الشىء المقضى طبقا للقانون بعد التصديق عليه قانونا . ويسرى هذا النص بالنسبة للجرائم العسكرية ، وأيضا بالنسبة للأحكام فى جرائم القانون العام الخاضعة لولاية القضاء العسكرى ، وهذه يحكم فيها بالعقوبات العاديه المقررة قانونا « م ١٢٢ من الأحكام العسكرية »(٢) .

وبهذا قضت أيضا المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت : — أن المحاكم العسكرية التى أنشأها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون الأحكام العسكرية ؛ تعتبر جهة قضائية تحمل رسالة القضاء فى نطاق القوات المسلحة . وقد خول هذا القانون ؛ لتلك المحاكم محاكمة بعض الطوائف من المدنيين عن الجرائم التى يرتكبونها وكانت خاضعة أصلا لأحكام القانون العام . كما شمل اختصاصها ؛ الحكم فى جرائم المخالفات والجنح والجنايات ؛ وأضفى المشرع على أحكامها — بعد التصديق عليها — قوة الاحكام . وقد أفصحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون ؛ عن هذا المعنى ؛ فقد جاء بها « وغنى عن البيان أن اضفاء قوة الشىء المقضى به ، على الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية ، يترتب عليه كافة الآثار القانونية التى تترتب على هذه الصفة للأحكام الجنائية الصادرة من محاكم القانون العام » الأمر الذى تكون معه أحكامها أحكاما جنائية فى تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين

(١) نقض ١٩٦٠/٦/١٤ ، احكام النقض ، س ١١ ص٥٦٧ ب١٠٨ .
— نقض ١٩٦٢/٣/١٢ ، احكام النقض ، س ١٣ ص ٢٠٦ ب ٥٤ .
(٢) د. رؤوف عبيد ؛ المرجع السابق ، ص ١٣٨ .

بالدولة[١] ، والتى تقضى بانتهاء خدمة العامل اذا حكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . واذ كان ذلك ، وكان مما لا ريب فيه أن جريمة السرقة التى ارتكبها المطعون ضده وقضى عليه بسببها من المحكمة العسكرية بحبسه ستة أشهر مع النفاذ ، وتصدق على الحكم وصار نهائيا ، تعتبر جريمة مخلة بالشرف والأمانة ومن ثم يكون قد تحقق بذلك مناط تطبيق حكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه[٢] » . وتعتبر خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ صدور حكم المحكمة العسكرية نهائيا[٣] .

وقد أفتتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن العقوبة الجنائية التى يترتب عليها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه وفقا لنظام العاملين ، يستوى فيها أن تكون صادرة من محكمة عادية أو محكمة عسكرية ، — أو مجلس عسكرى[٤] — ودون تفرقة من حيث نوع الجريمة موضوع الحكم أى سواء كانت الجريمة من الجرائم المنصوص عليها فى القانون العام أو من الجرائم العسكرية البحتة : فكلا النوعين يحدث ذات الآثار التى رتبها المشرع . فقد تكون الجريمة المحكوم فيها عسكريا من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، دون أن يكون منصوصا عليها ضمن جرائم القانون العام[٥] . وهذه الفتوى ، تؤكد الفتاوى الأخرى الصادرة من لجان وادارات قسم الفتوى بالمجلس ، والتى اعتنقت هذا الرأى من قبل .

---

(١) وهى تقابل الفقرة ٧ من المادة ٩٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والفقرة ٧ من المادة ٩٦ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) أ.ع ٢٣٢ لسنة ١٢ فى ١٩٧٢/٥/٢٧ ، س ١٧ ص٤٨٤ ب٧١ .

(٣) الحكم المشار اليه فى الهامش السابق .

(٤) يلاحظ أن الفتوى صادرة أساسا بخصوص عقوبة صادرة من مجلس عسكرى .

(٥) ج. ف ١٩٧٢/٢/٩ ملف ٤٦/١/٢٥ توزيع ٢٧٥٩ .

فقد جاء فى هــذه الفتاوى ، أن الرأى مســتقر على أنه ، وان كانت المحاكم والمجالس العسكرية ليست الا محاكم استثنائية مقيدة بحسب طبيعة وظيفتها بأن تفصل فى الدعوى المرفوعة أمامها على أساس أوصاف معينة الا أنه لا خلاف فى أنها نوع من المحاكم وأنها مختصة باصدار الأحكام ، وبالتــالى يعتد بالأحكام الصادرة منها فى مجــال الوظيفة العامة فتنتهى خدمة العامل بصـــدور حكم منها بعقوبة جنــاية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، طبقا للمادة ٧٧ من نظام العــاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ويؤيد ذلك ما نص عليه القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ من أن المجالس العسكرية محاكم قضائية استثنائية لأحكامها قوة الشىء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن فى قراراتها أو أحكامها أمام أية هيئة قضائية أو ادارية(١) . كما أفتى مجلس الدولة أيضا بأن المــادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة اذ قضت بانتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جناية او فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، لم تتطلب صدور هذا الحكم من جهة قضائية معينة ، وانما اعتدت به فى حد ذاته أيا كانت الجهة القضائية الصادر عنها ، وبالتالى تنطوى تحت مدلولها الأحكام الصادرة من جهة القضاء العسكرى طبقا للقــانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن الأحكام العسكرية(٢) . وقد أفتى أيضا بأن المشرع جعل من الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العــاملين المدنيين بالدولة ، من بين أسباب انتهاء الخدمة ، ومعنى ذلك أن أى حكم صدر بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف تنتهى به خدمة العامل متى كان هذا الحكم قد صدر من محكمة مختصــة وكان حكمها نهائيــا ،

---

(١) فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى بجلسة ١٩٦٦/٣/١٥ — فتوى ادارة الجهــاز المركــزى للتنظيم والادارة بالمجلس رقم ٤٤٨٦ فى ١٩٦٩/٥/٢٤ ملف ١٩٩/٤/٩ — فتوى الادارة المذكورة ، ملف ٢٦٢/٤/٩ وفتواها بالملف رقم ٢٥٠/٤/٩ .

(٢) فتوى ادارة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بالمجلس ، رقــم ٢٠٨٢ فى ٦٩/٣/١٠ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .

والمحاكم العسكرية أو المجالس العسكرية هى نوع من المحاكم تختص باصدار الأحكام ، وبالتالى فان خدمة العامل تنتهى بصدور حكم منها بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة[1] . وصدرت الفتوى كذلك بأن الحكم على العامل بالحبس من احدى المحاكم العسكرية فى جريمة الاستيلاء على أصناف خاصة بالقوات المسلحة وهى جريمة مخلة بالشرف والاعتبار ينهى خدمته المدنية بالشركة اعمالا لنص المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦[2] .

١٠٢ ـ محكمة الثورة : لقد اختلفت وجهات النظر بخصوص ما اذا كانت تعتبر أو لا تعتبر محكمة قضائية يترتب على احكامها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، وفقا لنظم العاملين فى هذا الشأن .

فقد قضت احدى محاكم الاستئناف ، بأن أحكام محكمة الثورة يترتب عليها ذات الآثار التى تترتب على أحكام المحاكم الجنائية العادية ، فى هذا الشأن . وقالت فى أسبابها بأنه طالما كان قانون العقوبات هو القانون العام بالنسبة للجرائم التى صدرت فيها أحكام من محكمة الثورة ، وطالما كانت العقوبة جناية ، فانه تترتب على صدور الحكم بها كافة الآثار التى تترتب على العقوبات الأصلية المنصوص عليها فى قانون العقوبات ، ذلك أنه لا عبرة فى هذا الخصوص بنوع الجريمة وهل تكون جريمة من جرائم القانون العام أم لا ، ولا بالمحكمة التى وقعت العقوبة (أهى محكمة عسكرية أم استثنائية) بل العبرة بالعقوبة ذاتها ، ولذلك فانه متى كان الحكم الجنائى الصادر بعقوبة الجناية قد صدر من محكمة مصرية تطبق التشريع الخاص بها ، فان هذا الحكم يستلزم حتما الحرمان من الحقوق والمزايا

---

(١) فتوى ادارة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بالمجلس ، رقم ٣٠٧٦ فى ١٩٦٦/٤/١٨ ملف ٩٣٥/١/١ .

(٢) فتوى ادارة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ، ملف رقم ٧٩٧/٤/٩ سجل ١٦٥ لسنة ١٩٧١ .

المنصوص عليها فى المادة ٢٥ من قانون العقوبات(١) . أما محكمة النقض ، فقد أخذت بالرأى العكسى ، حيث قضت بأن محكمة الثورة ليست جهة قضاء بالمعنى الصحيح ، وانما هى هيئة سياسية ذات سيادة غير مقيدة بأى قانون ، وأن ما تمارسه من ولاية ليس عقابا فى مفهوم قانون العقوبات ، لأن هذا القانون يقوم على أسس وأصول معينة لم تكن تلتزمها محكمة الثورة وفقا لقرارات انشائها . فلم يكن قضاؤها مقصورا على ما يعتبر من جرائم القانون العام فحسب . كما أنها لم تلتزم بأن تقضى بعقوبة من العقوبات الواردة فى قانون العقوبات بل كانت متحررة من تطبيق أحكام هذا القانون . يؤيد ذلك — كما تقول محكمة النقض — « أنه يبين من مراجعة الأحكام التى صدرت من محكمة الثورة أنها حكمت فى ٢٥ / ١٠ / ١٩٥٣ و ٢/١١/١٩٥٣ بمعاقبة بعض المتهمين بالسجن خمسة عشر عاما مع وقف التنفيذ ، مع أن قانون العقوبات لا يجيز فى الكتاب الأول منه وقف تنفيذ عقوبة الحبس الا اذا لم تتجاوز مدتها سنة واحدة . كما يبين من مراجعة تلك الأحكام أن المحكمة حكمت بتجريد متهم من رتبته العسكرية والنياشين وباعفائه من عقوبة السجن لمرضه ، وأنها حكمت بمعاقبة متهم بعقوبة مستحدثة لم ترد فى الكتاب الأول من قانون العقوبات وهى التجريد من شرف المواطن . وعلى ذلك لا يكون ثمة تجاوز فى تشبيهنا من بعض النواحى بمجلس الشيوخ الفرنسى حينما كان ينعقد بوصفه محكمة عليا بناء على نصوص دستور سنة ١٨٧٥ لمحاكمة أى شخص متهم بجناية من الجنايات المخلة بأمن الدولة ، أو لمحاكمة رئيس الجمهورية بتهمة الخيانة العظمى ، أو لمحاكمة الوزراء على الجرائم التى يرتكبونها أثناء تأدية وظائفهم ، فقد كان المجلس المذكور يصدر فى قضائه على أنه محكمة عليا ذات سيادة لا تتقيد بنصوص القوانين العادية ولا بقاعدة أنه لا جريمة

---

(١) أشار اليه الدكتور عصفور ، فى جريمة الموظف العام ، الجزء الثانى ص ٦٠ .

ولا عقوبة بغير نص ، ويقضى بتأثيم أفعال لم يرد فى القانون الفرنسى نص بتأثيمها ويضع العقوبة التى يراها : ويقضى أحيانا بالاعفاء من العقوبة الأصلية مع أنها وفقا لقانون العقوبات الفرنسى ليست الا عقوبة تبعية »[1] .

وقد أثير هذا الموضوع ، أمام محكمة القضاء الادارى . فقضت بأن محكمة الثورة وفقا للأمرين الصادرين بانشائها وتشكيلها وكيفية عملها — لا تلتزم بتطبيق أحكام القوانين العادية ومن بينها أحكام قانون العقوبات . وبالتالى فلا يترتب على أحكامها الآثار التبعية التى تترتب على الأحكام الجنائية الصادرة وفقا لهذا القانون . وفى هذا تقول محكمة القضاء الادارى : قد اتفق القضاء والفقه على أن محكمة الثورة كان لها طبيعة عمل السيادة ، استخلاصا من الأمرين الصادرين بانشاء هذه المحكمة وتشكيلها : اذ جاء الأمر الصادر فى ١٦/٩/١٩٥٣ بتشكيلها وبيان الأفعال التى تعرض عليها والعقوبات التى توقعها : فنص فى مادته الأولى على أن تشكل محكمة الثورة على الوجه الوارد بالأمر الصادر من مجلس قيادة الثورة فى ١٣/٩/١٩٥٣ . وبالرجوع الى التصريح الذى أعلن به الأمر الصادر بتأليف محكمة الثورة . يبين أنه قد جاء به : « وستنظر هذه المحكمة فيما يقدم اليها من متهمين بالعمل ضد مصلحة البلاد وضد كيان الثورة ، وستصدر أحكامها باسم مجلس الثورة . ولا محل لترك ذلك للقضاء العادى وللمحاكم العادية .... وأنه مع احترامنا الشديد لجهتنا القضائية التى نكن لها كل اجلال واكبار ، نحب أن نحيطها بما لها من الهيبة والوقار ... وأنه لم يحدث فى تاريخ ثورة من الثورات أن احتكمت للقضاء العادى فى حياتها ، فللقوانين العادية قيودها وحدودها ، ولا يمكن لقضاتها أن يستبعدوا هذه القيود والحدود لأنها شرعت لظروف الحياة العادية » . ومن حيث ان مفاد هذين الأمرين أنهما

---

(١) حكم محكمة النقض الصادر بجلسة ١٩٥٥/٦/٢٣ ، مجموعة الأحكام المدنية ، السنة السابعة ، ص ١٣٠٧ وما بعدها .

تضمنا نصا صريحا باستثناء أحكام قانون العقوبات فيما استثنى تطبيقه وهى القوانين العادية جميعها ، وذلك لتعارض هذا التطبيق مع الغرض الذى أنشئت من أجله محكمة الثورة .

فعقوبة السجن المنصوص عليها فى المادة ٣ من أمر تشكيل محكمة الثورة قد ترك لها تحديد مدتها غير مقيدة فى ذلك بحد أقصى أو بحد أدنى حسبما ورد بالكتاب الأول من قانون العقوبات ، فلا يسوغ القول والحالة هذه بأن عقوبة السجن الصادرة من محكمة الثورة هى عقوبة السجن الواردة فى قانون العقوبات كعقوبة لجناية ، ومتى كان الأمر كذلك فانه لا يترتب على صدورها : الآثار التى تترتب على صدور عقوبة جنائية على صاحب معاش من وقف صرف معاشه اعمالا لحكم المادة ٥٥ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ حسبما ذهبت الى ذلك الجهة الادارية . بل انه من المتعين تنفيذ ما جاء بحكم محكمة الثورة ، دون ما اضافة له أو توسع فيه ، فطالما أنه لم يقض حكم محكمة الثورة بحرمان من معاش فلا يمكن قيام هذا الحرمان استنادا الى قوانين أخرى عادية رؤى استبعاد تطبيقها فى الأمرين سالفى الذكر(1) .

أما المحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة ، فانها لم تفصل مباشرة فى تحديد طبيعة محكمة الثورة ؛ لأن الأمر لم يثر لديها على هذا الوجه ؛ وانما أثيرت أمامها الآثار التى رتبتها الجهات الادارية على أحكام المحكمة المذكورة من حيث انهاء خدمة العاملين المحكوم عليهم من هذه المحكمة بعقوبات اعتبرتها الجهات الادارية مما يستوجب فصلهم وفقا للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والتى كانت تنص على أن تنتهى

---

(1) ق.أ ٩٠٤ لسنة ١٤ فى ١٩٦٦/٤/٢٥ (مجموعة الخمس سنوات) ص ٧٣٠ ب ٣٨٥ .

خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف .
ويبدو من قضاء المحكمة الادارية العليا فى هذا الشأن ، أنها سوت بين الأحكام الصادرة من محكمة الثورة والأحكام الصادرة من المحاكم الجنائية العادية ؛ فيما يتعلق بالآثار التى تترتب على هذه الأحكام طبقا لقانون نظام موظفى الدولة سالف الذكر(١) .

١٠٣ — طبيعة محكمة الشعب ، وطبيعة أحكامها : لقد قضت محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة ، بأن أحكام هذه المحكمة ليست كأحكام المحاكم الجنائية العادية ، وبالتالى فلا يترتب عليها ما يترتب على أحكام هذه المحاكم من آثار وفقا لنظم العاملين .

وقالت محكمة القضاء الادارى فى أسباب حكمها : «تنص الفقرة الثانية من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة على أن خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة تنتهى بسبب الحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف ، ولاشك أن الجنايات والجرائم المخلة بالشرف هى وحدها التى تنطبق عليها أحكام الكتاب الأول من قانون العقوبات . ويبين من الاطلاع على أمر مجلس قيادة الثورة بشأن تشكيل محكمة الشعب واجراءاتها الصادر فى أول نوفمبر سنة ١٩٥٤ أن المادة الثانية منه تنص على أن « تختص هذه المحكمة بالنظر فى الأحكام التى تعتبر خيانة للوطن أو ضد سلامته فى الداخل والخارج وكذلك الأفعال التى تعتبر موجهة ضد نظام الحكم الحاضر وضد الأسس التى قامت عليها الثورة ولو كانت قد وقعت قبل العمل بهذا الأمر.كما تختص المحكمة بمحاكمة كل من أخفى بنفسه أو بواسطة غيره متهما بارتكابه الأفعال المنصوص عليها فى الفقرة السابقة وتطلبه المحكمة وكذلك كل من أعانه بأية طريقة كانت على الفرار من وجه القضاء . كما تختص هذه المحكمة بالنظر

---

(١) راجع فى هذا : ا.ع ٩٧٨ لسنة ٨ فى ٢٠ يناير ١٩٦٥ س ١٠ ص ٣٩٢ ب ٤٣ .

فيما يرى مجلس قيادة الثورة عرضه عليها من القضايا أيا كان نوعها حتى ولو كانت منظورة أمام المحاكم العادية وغيرها من جهات التقاضي الأخرى مادام لم يصدر فيها حكم وتعتبر هذه المحاكم أو الجهات متخلية عن القضية فتحال الى محكمة الشعب بمجرد صدور الأمر من مجلس قيادة الثورة بذلك . وقد تواترت أحكام المحاكم على أن محكمة الشعب ، على هذا النحو محكمة ذات سيادة لها أن تحكم في القضايا المحالة اليها سواء أكانت الجريمة المنسوبة الى المتهم مما أثمه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها أم من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو فى القوانين الأخرى لأنها في كلتا الحالتين ، إذ تعاقب المتهم انما تمارس سيادة عليا تسمو على القوانين العادية وان عقوبة السجن الواردة فى المادة الثالثة من الأمر الصادر بتشكيلها ليست هى بذاتها عقوبة السجن المنصوص عليها فى المادة العاشرة من قانون العقوبات ، ذلك أن المادة الثالثة من أمر التشكيل سالف الذكر لم تعين — على خلاف أحكام الكتاب الأول من القانون العقوبات — حدا أدنى وحدا أقصى لعقوبة السجن الأمر الذى يتعين معه القول بأن الحكم الصادر بالسجن من محكمة الشعب لا يعتبر حكما صادرا بعقوبة جنائية فى تطبيق نص المادة ٢٥ عقوبات وبالتالى لا يستتبع حتما وبطريقة آلية توقيع العقوبات التبعية ومنها انهاء خدمة الموظف »(١) .

المبحث الثالث

أن يكون الحكم الجنائى ، نهائيا ، واجب التنفيذ

١٠٤ — بيان ذلك : من المسلمات ، فقها وقضاء ، أنه يلزم فى الحكم الجنائى ، أن يكون نهائيا واجب التنفيذ ، وذلك كشرط ضرورى كى ينتج آثاره التبعية فى المجال الادارى ، بانهاء خدمة العامل طبقا

(١) ق ١٠ ١٨٧٧ لسنة ١٠ فى ١٩٦٠/٣/١٦ ، س ١٤ ص ٢٥٤، ص ١٥٧ .

للمادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٦ من نظام العاملين فى القطاع العام وغيرهما من نظم العاملين .

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة بأن المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، اذ قضت بانتهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، افترضت أن هذا الحكم نهائي واجب التنفيذ حتى ينتج أثره فى هذا الصدد . فلا يكفى لانتهاء خدمة العامل مجرد صدور حكم بذلك اذا لم يكن قابلا للتنفيذ . ومن ثم فان الحكم الجنائى الصادر ضد السيد/ .... باعتباره حكما غير نهائى لا يترتب عليه انتهاء خدمته طبقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ولو أدانه فى جريمة مخلة بالشرف[1] .

١٠٥ — متى يعتبر الحكم الجنائى ، نهائيا ؟

يعتبر الحكم نهائيا ، اذا كان غير مطعون عليه — وغير قابل للطعن عليه — بطريق من طرق الطعن العادية .

وبعبارة أخرى ، فان الحكم يعتبر كذلك ، اذا كان غير قابل للطعن أصلا باحدى هذه الطرق أى بالمعارضة أو الاستئناف ، أو كان قابلا للطعن وانتهى ميعاده ، أو طعن عليه فعلا ورفض الطعن .

أما الطعن على الحكم — أو قابليته للطعن عليه — بطريق طعن غير عادى ، أى بالنقض أو بالتماس اعادة النظر ، فليس من شأنه أن يوقف تنفيذ الحكم . وسنفصل ذلك فيما بعد .

وفيما يتعلق بالأحكام العسكرية فقد سبق أن أوضحنا انها لا تصير نهائية واجبة التنفيذ ، الا بعد التصديق عليها طبقا للمادة ١٨٨ من قانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ التى تنص

(١) ادارة فتوى الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٩٤٦ فى ١٩٦٩/٢/١ ملف ٧٠٣/١/٧ .

على أنه : « يكون للحكم الصادر من المحاكم العسكرية بالبراءة أو بالادانة،قوة الشيء المقضى طبقا للقانون بعد التصديق عليه قانونا» • وبالتالى فلا يترتب على هذا الحكم العسكرى ، انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الا من تاريخ التصديق عليه(١) •

١٠٦ — أثر الحكم مع وقف التنفيذ : من المقرر أنه يلزم أيضا لكى يرتب الحكم الجنائى ، آثاره فى المجال الادارى أو التأديبى — أن لا تكون المحكمة التى أصدرته قد أمرت بوقف تنفيذه • وسنفرد مبحثا خاصا لهذا الشرط ، لنوضح ضوابطه ومداه وتطور الفقه والقضاء فى شأنه •

١٠٧ — الطعن فى الحكم الجنائى بالنقض (٢) ، لا يمنع انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، كاثر لهذا الحكم وفقا للقانون :

فقد نصت المادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية على أنه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ، ايقاف التنفيذ الا اذا كان الحكم صادرا بالاعدام •

وكلمة التنفيذ ، الواردة فى نص المادة ٤٦٩ سالفة الذكر ، جاءت عامة مطلقة ، فتحمل على عمومها وتسرى على اطلاقها • ومن ثم فانها تنصرف الى تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها وما يترتب عليها من آثار تبعية تقع بقوة القانون فهذه الآثار أو العقوبات التبعية ، تنفذ تبعا لتنفيذ العقوبة الأصلية ، مالم ينص على خلاف ذلك بنص خاص •

وبعبارة أخرى ، فان الطعن بالنقض لا يوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، كما أنه لا يوقف تنفيذ ما ترتب عليها من عقوبات تبعية

---

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ٢٠٨٢ فى ١٩٦٩/٣/١٠ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .

(٢) وكذلك الشأن بالنسبة للطعن بالتماس اعادة النظر .

كانهاء خدمة العامل وفقا لنظم العاملين التى تقضى بذلك(١) •

ولهذا تنتهى خدمة العامل المحكوم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة ، اعتبارا من التاريخ الذى يصير فيه الحكم نهائيا ، ولو طعن فيه بطريق النقض ، أو التماس اعادة النظر •

ولذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأن الحكم الصادر بادانة العامل فى تهمة اخفاء أشياء مسروقة ، يترتب عليه انتهاء خدمة العامل ، ولو طعن فى الحكم بالنقض•ذلك أن الأصل أن الطعن بالنقض لا يمنع تنفيذ الحكم(٢) • وقد أفتى أيضا بأنه بمجرد صدور الحكم النهائى ، فانه ينفذ بآثاره — الا اذا كان صادرا بالاعدام — ولو كان هذا الحكم قابلا للطعن فيه بالنقض ، أو طعن فيه فعلا(٣) •

كما قضى بأن من المبادئ المستقرة والمتفق عليها ، أن الطعن بالنقض طريق طعن غير عادى لا يترتب عليه وقف آثار الحكم • ذلك أن المادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنائية تنص على أنه لا يترتب على الطعن بالنقض ايقاف تنفيذ الحكم الا اذا كان الحكم صادرا بالاعدام • ومعنى ذلك — كما هو ظاهر من صراحة النص — أن الحكم ينفذ بالعقوبة المقضى بها ، مع جميع آثاره بما فى ذلك تنفيذ ما تقضى به الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، مالم يكن الحكم صادرا بالاعدام فان الطعن فيه يوقف التنفيذ لصعوبة تدارك ما يترتب على التنفيذ فى هذه الحالة قبل انتظار حكم النقض(٤) •

---

(١) ق.ا ٣٩٥٨ لسنة ٩ فى ١٩٥٧/٥/٨ ، س ١١ ص ٤٣٢ ب ٣٨٤ .

(٢) ف . ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٤٢٦٩ فى ١٩٦٥/٧/٢٧ ملف ٣٢/٤/٩ .

(٣) ف اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى ، فى ١٩٦٠/٨/٣٠ ، س ١٤ ص ٣٩٤ ب ٢٤٤ .

(٤) ق.ا ٣٩٥٨ لسنة ٩ فى ١٩٥٧/٥/٨ ، س ١١ ص ٤٣٢ ب ٢٨٤ — سابق الاشارة اليه .

وقــد أثيرت مسألة هامة ، فى حالة الحكم الصادر بالاعــدام : ذلك أن المــادة ٤٦٩ من قانون الاجراءات الجنــــائية ، تنص على أن الطعن بطريق النقض يترتب عليه وقف تنفيذ هذا الحكم . والحكمة من هذا أن تنفيذ عقوبة الاعدام يجعل الطعن عديم الجدوى بل يعتبر مصادرة للطعن ، لأن المحكوم عليه اذا أعدم — قبل الفصل فى الطعن — لا يعود حيا اذا نقض الحكم . وهذه الحكمة — وان كانت متوافرة ، فى حالة تنفيذ العقوبة الأصلية ، وهى عقوبة الاعــدام — الا أنهــا لا تتوافر بالنسبة للآثار أو العقوبات التبعية لهذه العقوبة ، كانهــاء خدمة العامل المحكوم عليه . ذلك أنه اذا فصل هذا العامل ، ثم نقض الحكم ، فانه يمكن اعادته الى الخدمة ، أما اذا أعدم فلا يمكن احياؤه فى هــذه الحالة . ولهــذا فقد رأى بعض الفقه أن الطعن بالنقض فى الحكم الصادر بالاعــدام ، وان كان من شأنه أن يوقف تنفيذ عقوبة الاعدام ، الا أنه لا يمنع من فصل المحكوم عليه من الخدمة[1] .

وبهذا أيضا ، صدرت بعض أحكام القضاء[2] .

١٠٨ — اثر نقض الحــكم :

ان محكمة النقض ، قد تقضى فى الطعن برفضــــه . وفى هــذه الحالة يظل العامل مفصولا من تاريخ فصــله أى من تاريخ الحــكم الجنائى النهائى الذى قضت محكمة النقض بتأييده .

أما اذا قضى بنقض الحكم — الذى ترتب عليه فصل العامل — فان هــذا الحكم يعتبر كأن لم يكن ، فينحسر من تاريخ صـــدوره وما ترتب عليه من آثار ، ومن بينها قرار فصل العامل الذى يضحى قائما على غير سبب ، لسقوط هــذا السبب . ويعتبر القرار المذكور معدوما فلا تلحقه حصانة . ولا يزيل انعدامه ، فوات ميعــاد الطعن

---

(١) د. السيد ابراهيم ، شرح قانون العــاملين المدنيين بالدولة ، ص ٦٧٤ .

(٢) ق.إ. فى الدعوى رقم ١٣١٨ لسنة ٥ فى ١٩٥٤/١/٥ ، س ٨ ص ٣٧٣ ب ١٩٠ .

فيه ، لأنه عدم ، والعدم لا يقوم ولا يعود[1] • ومن ثم يتعين سحب هذا القرار وما ترتب عليه من آثار ، فيعتبر العامل وكأنه لم يفصل وتبعا تحتسب مدة الفصل فى الخدمة ، وتعتبر مدة الخدمة متصلة لا انفصام لها وما يترتب على ذلك من حيث استحقاق العلاوات وتسوية حالته على هذا الأساس •

أما عن مدى استحقاقه لمرتبه عن مدة فصله كأثر من آثار سحب القرار الصادر بالفصل ، فانه يتعين القول بأن المذكور لا يستحق شيئا منه عن تلك الفترة•وأساس ذلك هو القاعدة المسلمة التى تقضى بأن الأجر مقابل العمل • فلا يستحق العامل أجرا الا مقابل خدمة فعلية يؤديها لجهة الادارة ، وهو لم يعمل خلال تلك المدة التى فصل فيها • كما أنه لا يستحق تعويضا عن الفصل ، لأن الادارة لم تخطىء حين أصدرت قرارها بفصله اذ كانت تنفذ صحيح حكم القانون الذى يقضى بأن الطعن بالنقض لا يمنع تنفيذ الحكم[2] . كما أن الأصل هو عدم جواز التعويض عن الأحكام القضائية[3] •

ونقض الحكم له صورتان : فقد تقضى محكمة النقض : بنقض الحكم وببراءة المتهم • وقد تقضى بنقض الحكم وباحالة الدعوى الى دائرة أخرى لتفصل فيها من جديد ، وسنتحدث عن كلتا الصورتين فيما يلى : —

أولا : الصورة الأولى : وهى التى تقضى فيها المحكمة بنقض الحكم وببراءة المتهم : فى هذه الحالة ، يظل العامل فى وظيفته بعد عودته •

---

(١) أ٠ع ٢٦ لسنة ٥ فى ١٩٥٩/٦/٢٧ ، س ٤ ص ١٦١٣ ب ١٣٥ .

(٢) ف . ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٤٢٦٩ فى ١٩٦٥/٧/١٧ ملف ٣٣/٤/٩ .

فتوى ذات الادارة رقم ١٨٥٢ فى ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٩٨/٤/٩ .

(٣) ف . ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٨٩٥٨ فى ١٩٦٨/١٢/١٢ ملف ٢٩٨/٤/٩ .

وهذا الحكم ــ وان كان لا يترتب عليه فصل العامل تلقائيا كأثر له ــ الا أن حجيته فى المجال الادارى أو من حيث المسئولية التأديبية ، تتحدد على أساس أسباب البراءة : فان كانت لعدم الصحة ، بأن كانت الجريمة لم تقع أصلا ، أو لم تقع من المتهم ، فلا تجوز مساءلة هذا العامل تأديبيا الا اذا كان فى الأوراق من الوقائع ما يشكل فى ذاته جريمة تأديبية • أما ان كانت البراءة لغير ذلك ، بأن كانت مثلا لبطلان الاجراءات ، فانها لا تحول دون جواز مساءلة العامل تأديبيا [1] •

ثانيا : الصورة الثانية : وهى التى يقضى فيها بنقض الحكم ، مع احالة القضية الى دائرة أخرى لتفصل فيها من جديد : ان هذا وان كان يترتب عليه ــ كما أوضحنا ــ سقوط الحكم المنقوض وسقوط قرار الفصل المبنى عليه ، واعادة العامل الى عمله ، الا أن العامل يعتبر فى هذه الحالة محالا الى المحاكمة ، ويعامل من الناحية الوظيفية على هذا الأساس ، شأنه شأن أى عامل محال الى المحاكمة[2] ويجوز للجهة الادارية احالته الى المساءلة التأديبية دون انتظار الفصل فى المحاكمة الجنائية[3] • كما يجوز لها أيضا ايقافه عن العمل حتى تفصل المحكمة الجنائية فى الدعوى المحالة اليها •

---

(١) انظر فى هذا ، وفى حجية الحكم الجنائى فى المجال الادارى والتأديبى ، كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » ص ١٦٥ وما بعدها •

(٢) ادارة الفتوى لشئون العاملين بمجلس الدولة ، رقم ٨١٥٢ فى ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٩٨/٤/٩ •

(٣) ف • ادارة الفتوى لشئون العاملين رقم ٢٧٦٨ فى ١٩٦٨/٤/٩ ملف ٦٣٩/١/٧ •

الفصل الثاني

بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائيـة

خطـة البحث :

ان للجرائم والعقوبات الجنائية ، تقسيمات كثيرة تتحدد بحسب نظرة الباحث اليها • وموضوع دراستها يتناوله أساسا الفقه الجنائى• ولهذا فسنكتفى هنا ، بدراسة بعض هذه التقسيمات ، وفقا لما يقتضيه بحثنا وذلك على الوجه الآتى : ــ

المبحث الأول : تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث جسامتها•

المبحث الثانى : تقسيم الجرائم الجنـائية ، من حيث كونهـا مخلة ــ أو غير مخلة ــ بالشرف أو الأمانة •

المبحث الثالث : تقسيم العقوبات الجنائية ، من حيث جسامتها •

المبحث الرابع : تقسيم العقوبات الجنائية ، من حيث أصالتهـا أو تبعيتها •

المبحث الاول

تقسيم الجرائم الجنائيـة ، من حيث جسامتها

١٠٩ ــ لقد نصت المـادة التاسعة من قانون العقوبات على أن :
« الجرائم ثلاثة أنواع : ــ

الأول : الجنـايات •

الثانى : الجنح •

الثالث : المخـالفات » •

الجنايات : لقد عرفتها المـادة (١٠) من قانون العقوبات بقولها « الجنايات هى الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : ـ

الاعـدام .

الأشغال الشاقة المؤبدة .

الأشغال الشاقة المؤقتة .

السجـن » .

الجنح : عرفتها المـادة (١١) عقوبات ، بقولها : « الجنح هى الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : ـ

الحبس الذى يزيد أقصى مدته على أسبوع .

الغرامة التى يزيد أقصى مقدارها على جنيه » .

١١٠ ـ ضابط التفرقة بين الجناية والجنحة والمخالفة :

هذا الضابط ، هو العقوبة . والمعول عليه فى ذلك : هو العقوبة الأصلية المقررة فى القانون لكل من هذه الجرائم .

ويلاحظ أن العقوبات المقررة للجنـايات ، تختلف فى نوعهـا عن العقوبات المقررة للجنح والمخالفـات . وأما العقوبات المقررة لهذين النوعين الأخـيرين : فهى الحبس والغرامة ، ومن أجل ذلك ، جعـل الشارع مناط التفرقة بين النوعين هو الحد الأقصى للحبس أو الغرامة فاذا زاد الحد الأقصى لعقوبة الحبس على أسـبوع ، أو زاد الحـد الأقصى لعقوبة الغرامة على جنيه مصرى ، فالجريمة جنحة والا فهى مخالفة . ولا عبرة بالحد الأدنى للحبس أو للغرامة ، فهـو واحد فى الجنح والمخالفات . فالحد الأدنى للحبس هو ٢٤ ساعة وفقا للمادة ١٨ من قانون العقوبات ، والحد الأدنى للغرامة هو خمسة قروش طبقـا

للمادة ٢٢ من القانون المذكور وتستوى فى هذا الحد ، الجنحة والمخالفة[١] •

١١١ — الصعوبات التى تعترض ضابط التفرقة بين الجنايات والجنح والمخالفات : انه على الرغم من بساطة هذا الضابط الذى وضعه القانون فى المواد ١٠ ، ١١ ، ١٢ من قانون العقوبات ، فان تطبيقه لم يخل من صعوبات ترجع الى أن العقوبة المقررة أصلا للجريمة قد تخفف لعذر أو ظرف مخفف ، كما أنها قد تشدد بسبب ظروف مشددة ، الأمر الذى يخرجها عن النوع المقرر فى النص الأصلى تبعا لما يعتريها من ظروف مخففة أو مشددة للعقاب • وقد ثار الخلاف فى تحديد طبيعة الجريمة فى هذه الحالة ، وذلك على الوجه الآتى :

١ — حالة تخفيف العقوبة لعذر أو ظرف مخفف : وهذا يكون فى الجنايات فقط : ذلك أن الفعل قد يكون معاقبا عليه فى الأصل بعقوبة الجناية « السجن أو الأشغال الشاقة مثلا » ولكن يحكم فيه بعقوبة الحبس ، وذلك لقيام عذر قانونى مخفف طبقا للمادة ٦٦ من قانون العقوبات ، أو لوجود ظرف مخفف تطبيقا للمادة ١٧ من القانون المذكور • وقد ثار الخلاف حول ما اذا كان نوع الجريمة يتغير ، فتصير جنحة أم تبقى جناية على أصلها[٢] •

والرأى الراجح ، الذى استقر عليه أخيرا قضاء محكمتى النقض

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٦ — د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ .

(٢) فقد ذهب فريق من الفقه الى القول بأن الجريمة (الجناية) تصير جنحة بتوقيع عقوبة الجنحة ، سواء كان ذلك راجعا لقيام عذر مخفف أو لظرف مخفف . ورأى فريق آخر بأن التخفيف اذا كان راجعا لوجود عذر مخفف من نوع الجريمة فتصير جنحة ، أما ان كان راجعا لظروف مخففة فتبقى جناية على اصلها . وذهب فريق ثالث الى أن الفعل اذا كان معاقبا عليه فى الأصل بعقوبة الجناية فانه يبقى جناية ولو خفضت العقوبة الى عقوبة الجنحة سواء كان هذا التخفيف راجعا الى وجود عذر قانونى أو راجعا الى وجود ظرف مخفف : « أنظر فى تفصيل ذلك ، واسانيد كل رأى : د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٤٩ .

الفرنسية والمصرية هو أن الفعل اذا كان معاقبا عليه فى الأصل بعقوبة الجناية ، فانه يبقى جناية ولو خفضت العقوبة الى عقوبة الجنحة ، سواء كان هذا التخفيض راجعا الى عــذر قانونى أو كان مرده الى وجود ظرف مخفف(١) •

٢ ــ حالة تشــديد العقوبة ، بسبب وجود ظروف مشــددة : وهذا يكون فى الجنحة اذا اقترنت بظرف من شأنه رفع عقوبتها الى عقوبة الجناية • والظروف التى من هذا القبيل نوعان : ــ

(أ) النوع الأول : ويتصل بالفعل المكون للجريمة ، وينص عليه القانون مقــدما ويفرض للجريمة اذا ما اقترنت به عقوبة أشــد من عقوبتها مجردة عنه : كظرف الاكراه فى السرقة طبقا للمادة ٣١٤ من قانون العقوبات ، وفى هتك العرض طبقا للمادة ٢٦٨ من القـــانون المذكور ــ وفى هذه الأحوال ، لا شبهة فى أن الجريمة تنقلب من جنحة الى جنــاية •

(ب) النوع الثانى من الظروف المشــددة ، شخصى بحت ، اذ يرجع الى الفـــاعل لمعنى خارج عن الفعل ، وهو ظرف « العود » المنصوص عليه فى المــادتين ٥١ ، ٥٤ من قانون العقوبات وهذا الظرف ــ أو العود يجيز للمحكمة أن تســتبدل بعقوبة الحبس المقررة فى الأصــل للجرائم المشــار اليها فى هاتين المــادتين عقوبة الأشــغال الشاقة ــ والراجح هو أن هذه الجرائم تظل معتبرة جنحا ، ولو حكم فيها بعقوبة الجناية • اذ لا أثر للتشــديد عملا بأحكام العود ، على طبيعة الجريمة التى تظل جنحة وفقا للضابط القانونى فى تمييز الجنح من الجنايات(٢) •

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٠ •

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ١٢٥ ــ د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥١ •

١١٢ — اهمية تقسيم الجرائم الجنائية ، الى جنايات وجنح ومخالفات ، في المجال الادارى والتاديبى (١)

ان لهذا التقسيم أهمية بالغة فى هذا المجال من عدة نواح : منها أهميته من حيث ميعاد سقوط الدعوى التأديبية تبعا لسقوط الدعوى الجنائية . ومنهـا عـدم جواز تعيين المحكوم عليه فى بعض الجرائم الجنائية ، الا بعد فترة معينة وبعد اتباع اجراءات محددة . ومنهـا انتهاء خدمة العامل كأثر للحكم عليه بعقوبة جنائية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . والحـالة الأخيرة — أى انتهاء الخدمة كأثر للحكم الجنائي ... — هو الذي يعنينا في دراستنا الحالية ، وهو ما سنتناوله بالتفصيل فى هذه الدراسة .

المبحث الثـانى

تقسيم الجرائم الجنائية ، من حيث اخلالها — او عدم اخلالها — بالشرف او الأمانة

١١٣ — الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، غـير معرفة وغـير محددة فى التشريع : فالمشرع لم يعرفها ، كما أنه لم يحددها ، سواء في قانون العقوبات أو فى قوانين ولوائح العـاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، أو غيرها .

وكذلك فعلت أغلب التشريعات ، ومنها التشريعات العربيـة : كالقانون السورى ، والعراقى ، واللبنانى ، والليبى .

وذلك ، لأن المشرع ينأى بنفسه — عادة — عن التعاريف الدقيقة التي قد تتغير بتغير الزمان أو المكان أو نظرة المجتمع : بل يترك الأمر يتبلور وفقا لآراء الفقه وأحكام القضاء . وهـذا من شأنه أن يجعل النظرة الى الجرائم المذكورة ، من المرونة بحيث تسـاير تطورات

---

(١) راجع في تفصيل ذلك ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائيـة ، للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

المجتمع فيمـــا يتعلق باعتبارها أو عـــــدم اعتبـــارها مخلة بالشرف أو الأمانة(١) .

١١٤ ــ تعريف الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة : ــ ليس من اليسير وضع معيار أو تعريف حاسم لهذه الجريمة . ولهذا فقد انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة : الى أنه يصعب وضع بيان بالجرائم المخلة بالشرف ، أو بيان لتحديدها . وانما يبحث أمر كل جريمة على حدة(٢) .

ومع ذلك : يمكن تعريفها بأنها تلك الجريمة التي يعتبرها المجتمع مخلة بالشرف أو الأمانة ، وفقا لتقاليده وأعرافه المرعية ، وينظر الى مرتكب هذه الجريمة بعين الازدراء والاحتقار ، بوصفه ضعيف الخلق منحرف الطبع دنىء النفس ساقط المروءة . فاذا ما نمت الجريمة ــ بحسب الظروف التى ارتكبت فيها ــ عن ضعف فى الخلق أو انحراف فى الطبع أو تأثر بالشهوات والنزوات أو ســوء السيرة ، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة(٣) . والشخص اذا ما انحدر الى هـذا المستوى الأخلاقى ، لا يكون أهلا لتولى المناصب العـامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحليـــا بالأمانة والنزاهة والشرف واســتقامة الخلق(٤) .

١١٥ ــ أمثـلة لجـرائم مخلة بالشرف أو الأمانة : جريمـــة

---

(١) ج . فى ١٩٦٤/٤/١٥ ، س ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .
ــ ج . فى ١٩٦٨/٣/٢٠ ، س ٢٢ ص ٧٨ ب ٤١ .
(٢) ج . فى ١٩٦٤/٤/١٥ ، س ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .
(٣) ج . فى ١٩٦٨/٣/٢٠ ، س ٢٢ ص ٧٦ ب ٤٠ .
ــ ج . فى ١٩٦٠/١/٢٧ ، س ١٤ ص ١١٤ ب ٥٨ .
(٤) أ . ع ١١ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٥٥ ب ٦ .
ــ أ . ع ١٧٧٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٢/٢٩ ، س ٨ ص ٣٥٣ ب ٣٣ .

السرقة[1] ، والشروع فيهـا[2] ، واخفـاء الأشـياء المسروقة[3] ، والتزوير[4] ، وفتح محل للعب القمار[5] ، والاستيلاء على الأشـياء المفقودة بنية تملكها[6] ، وغش المواد الغذائية[7] ، وانتاج خبز أقل من الوزن[8] ، وغش الموازين[9] ، والتبديد[10] .

١١٦ — أمثلة لجرائم غـير مخلة بالشرف والأمانة : الجـرائم السياسية [11] ، وجرائم الرأى [12] ، وجرائم التعـدى بالضرب [13] ، وجرائم السب[14] ، واحرازسلاح بدون ترخيص[15] ، واعب القمار[16]،

---

(١) ف ٣٦٤١ فى ١٩٦٤/١٢/٣١ ملف ٧٦/١/٣ .
ف ٢٠٨٢ فى ١٩٦٩/٣/١٠ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .

(٢) ف ادارة الفتوى بالاسكندرية رقم ٧٨٥ فى ١٩٥٦/٩/١ ، س ٩ ص ٣٥٦ ب ٢٤٩ .
— ف ٥٤٦٣ فى ١٩٦٥/٨/٢٦ ملف ٨٦/٤/٩ .

(٣) ف ٢٥٨٢ فى ١٩٦٩/٣/١٠ سجل ٢٠٧ لسنة ١٩٦٩ .

(٤) ف ٤٧٦٥ فى ١٩٦٧/٧/١٨ ملف ٢٣٦/٤/٩ .

(٥) ف ٣١٥٠ فى ١٩٦٧/٤/٢٤ ملف ٢٧٥/٤/٩ .

(٦) ف ٢١٤٩ فى ١٩٦٩/٣/١٥ ملف ٤١٤/٤/٩ .

(٧) ف ١١٩ فى ١٩٦٥/٢/١٥ ملف ١٩٦٠/١/١ .

(٨) ف ٢٧٩٧ فى ١٩٦٨/٤/١٠ ملف ٢٤٨/٤/٩ .

(٩) ف ٥٩٨٨ فى ١٩٦٥/٩/١٩ ملف ٦٤٢/٤/٩ .

(١٠) ق.أ ١٧٣٧ لسـنة ٧ فى ١٩٥٥/١/١٠ ، س ٩ ص ٢٢٤ ب ١٨٨ — وسنرى فيما يلى أن ثمـة أنواعا من جرائم التبديد لا تعتبر مخلة بالشرف ، كتبديد الأشياء المحجوز عليها اذا كان التبديد واقعـا من مالكها المعين عليها حارسا .

(١١) ج. فى ١٩٦٧/١٠/١٤ ، س ٢٢ ص ٤ ب ٢ .
وقـد أفتى بأن جريمة اعادة نشاط جماعة الاخوان المسلمين جريمة سياسية (ذات الفتوى سالفة الذكر) . كما افتى بأن جرائم الشيوعية ، جرائم سياسية (ج. فى ١٩٦٩/١١/١٩ ملف رقم ١٣٣/٢/٨٦) .

(١٢) ق.أ ٣٤٤ لسنة ٥ فى ١٩٥١/١٢/١٨ ، س٦ ص١٨٠ ب٦٤ .

(١٣) ف ٧٨٩٩ فى ١٩٦٧/١٢/٤ ملف ٣٣٢/٤/٩ .

(١٤) ف. ادارة السكك الحديدية ، فى ١٩٥٦/٤/٨ س ١٠ ص ٣٥٥ ب ٤٤٨ .

(١٥) ف ٣٥٤٧ فى ١٩٦٥/٦/٢٣ ملف ٢٠١/١/١ .

(١٦) ف ١٤٩١ فى ١٩٦٦/٢/٢٦ ملف رقم ٢٩١/١/٧ — وذلك على عكس جريمة « فتح محل للعب القمار » التى تعتبر مخلة بالشرف ، كمـا اوضحنا فيما تقـدم .

وتبديد الأشياء المحجوز عليها ، اذا كان المبدد هو مالكها المعين عليها حارسا(١) ، وتبديد المنقولات المملوكة لزوجة المبدد(٢) .

١١٧ — الآثار الادارية والتأديبيــة التى تترتب على الحــكم الجنائى ، الصــادر بالادانة فى جريمــة مخلة بالشرف أو الأمانة :—

يترتب على هذا الحكم ، عدم جواز تعيين المحكوم عليــه ، فى وظيفة عامة ، أو فى وظيفة بالقطاع العام ، قبل أن يرد اليه اعتباره . وان كان المحكوم عليه موظفا ، انتهت خدمته بقوة القــانون كأثر لهــذا الحكم . وهو ما سنوضحه فيما بعد .

المبحث الثالث

تقسيم العقوبات الجنائية من حيث جسامتها

١١٨ — تنقسم هــذه العقوبات ، من حيث جسامتها الى :

١ — عقوبات الجنايات : وهى : الاعدام ، والأشــغال الشــاقة المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، والسجن وذلك طبقا للمادة (١٠) من قانون العقوبات .

٢ — عقوبات الجنح : وهى الحبس الذى تزيد أقصى مدته على أسبوع ، والغرامة التى يزيد أقصى مقدارها على جنيه مصرى ، وذلك طبقا للمادة (١١) .

٣ — عقوبات المخــالفات : وهى الحبس الذى لا يزيد أقصى مدته على أسبوع ، والغرامة التى لا يزيد أقصى مقدارها على جنيــه مصرى ، وذلك طبقا للمادة ١٢ من قانون العقوبات .

---

(١) فت ١٩٤٨ فى ١٩٦٤/١١/٣٠ ملف ٥/٤/٩ .
ف ٣٢٢٨ فى ١٩٦٤/١٢/١٥ ملف ٦٦/١/٣ .
(٢) ج. ف ١٩٦٤/٤/١٥ س ١٨ ص ٢٨٢ ب ١٠٢ .

وهذا هو عين الأساس الذى ينبغى عليه ، تقسيم الجرائم الى جنايات وجنح ومخالفات[1] ، كما سبق بيانه .

ومما تجدر ملاحظته أن تخصيص أنواع العقوبات ، على الوجه المتقدم ، لفئات الجرائم الثلاث ، ليس الا القاعدة العامة : بمعنى أنه قد لا يلتزم الشارع هذا التخصيص ، فى بعض الحالات الاستثنائية[2] .

كما يلاحظ ، من جهة أخرى ، أن هذا التقسيم يتداخل ، بالنسبة لعقوبات الجنح والمخالفات . فهذه العقوبات من نوع واحد ، والفارق بينهما هو المدة أو القدر فقط ، على النحو الذى أوضحناه فيما تقدم .

المبحث الرابع

تقسيم العقوبات الجنائية من حيث اصالتها او تبعيتها

١١٩ — العقوبات الأصلية ، والتبعية ، والتكميلية :

أن القانون الجنائى ، يفرق بين نوعين من العقوبات : وهما العقوبات الأصلية ، والعقوبات التبعية .

والعقوبات التبعية ، تنقسم فى الحقيقة الى نوعين متميزين . وهما العقوبات التبعية بالمعنى الصحيح ، والعقوبات التكميلية . ذلك أن المادة ٢٤ من قانون العقوبات ، تنص على أن : « العقوبات التبعية هى : —

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٣ .

(٢) مثال ذلك أن تقرر عقوبة الغرامة لبعض الجنايات ، اما بالاضافة الى عقوبات أخرى وذلك كما فى جنايات الرشوة المنصوص عليها فى المادة ١٠٢ عقوبات وما بعدها ، واما منفردة — وهذا نادر — كما فى حالة الشروع تطبيقا للمادة ٤٦ (الفقرة الأخيرة) .

وقد يحكم فى الجناية بعقوبة الحبس (وهى عقوبة جنحة) بدلا من عقوبة الاشغال الشاقة او السجن المقررة للجناية وذلك طبقا للمادة ١٧ عقوبات الخاصة بالظروف المخففة . ومن ناحية أخرى ، قد يحكم فى الجنحة بعقوبة الاشغال الشاقة ، وهى عقوبة جناية ، بدلا من عقوبة الحبس المقررة للجنح ، وذلك تطبيقا لأحكام العود (المادة ٥١ عقوبات) — راجع فى ذلك : « د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٤ » .

أولا : الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليهـا فى المـادة ٢٥ •

ثانيا : العزل من الوظائف الأميرية •

ثالثا : وضع المحكوم عليه تحت مراقبة البوليس •

رابعا : المصـادرة » •

ويهمنا أن نشير الى أن القانون قد وصف هذه العقوبات كلهـا بأنها « تبعية » ولكن الواقع أن بعضها « تبعى » وبعضها تكميلى •

ومن ثم فان العقوبات الجنائية ، ثلاثة أنواع(١) هى : —

١ — العقوبات الأصلية •

٢ — العقوبات التبعية •

٣ — العقوبات التكميلية •

وسنتحدث ، عن كل من هذه العقوبات ، على النحو التالى : —

١٢٠ — العقوبات الاصلية :

هى : العقوبات التى يقررها القـانون للجرائم بصـفة عامة ، وهى العقوبات الأساسية فى القانون • ولا توقع على المتهم الا اذا نص عليها الحكم صراحة ، وبين قدرها اذا كانت تحتمل التبعيض • ويمكن أن يقتصر عليهـا الجزاء المفروض فى القانون للجرائم لتحقيق الأهداف المتوخاة من العقاب (٢) • ومن ثم فلا يتصور أن يصدر حكم جنائى بالادانة ضد متهم بارتكاب جريمة ، دون أن يتضمن احـدى هـذه العقوبات الأصلية على الأقل • كما لا يتصـور أن تنفذ على متهم ، دون أن يكون قد نص عليها فى الحكم صراحة • وعلى العكس من ذلك ،

---

(١) د• السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ •
ا•ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ •
(٢) د• السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ •

فانه يتصور أن يصدر الحكم بها وحدها ، وذلك لأنها — كما ذكرنا — كافية بذاتها لتحقيق فكرة الجزاء والعقاب[١] .

والعقوبات الأصلية التى نص عليها القانون هى : الاعدام . الأشغال الشاقة المؤبدة ، الأشغال الشاقة المؤقتة ، السجن ، الحبس . الغرامة . وهذه منصوص عليها فى المواد من ١٣ الى ٢٣ من قانون العقوبات .

ومع ذلك ، فانه توجد — فضلا عما تقدم — عقوبات أصلية خاصة ، أى خاصة بطوائف معينة من المجرمين — ومنصوص عليها فى موضع آخر من القانون — كالعقوبات المقررة للمجرمين الأحداث (المواد ٦٥ وما بعدها من قانون العقوبات) وهى فى الواقع من قبيل التدابير الاحترازية لولا أنها واردة فى القانون على معنى العقوبات[٢] .

١٢١ — العقوبات التبعية :

هى التى تتبع العقوبة الأصلية ، من تلقاء نفسها وبغير حاجة الى أن ينص عليها القاضى فى حكمه . أى أنها تلحق المحكوم عليه ، بقوة القانون لمجرد الحكم بالعقوبة الأصلية ، فتنتج أثرها وتنفذها سلطة التنفيذ من نفسها ان كانت تحتاج الى تنفيذ . وكل عقوبة يتوافر فيها هذا المعنى ، تعد عقوبة تبعية ، سواء كان منصوصا عليها فى قانون العقوبات أو فى قوانين خاصة[٣] .

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٥ .
أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٥ .

(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ — د. على راشد ، المرجع السابق ص ٥٣٥ .
أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

وتكون العقوبة تبعية ، بهذا المعنى ، اذا كان ذكرها فى النص القانونى ، قد جاء فى صورة تقرير لأثر يترتب على الحكم بالعقوبة الأصلية ، كما فى المادة ٢٥ من قانون العقوبات حيث تنص على أن « كل حكم بعقوبة جناية يستلزم حتما حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : ... الخ » ، أو اذا كان الخطاب فى تقريرها موجها الى سلطة التنفيذ ، كما فى المادة ٢٨ من قانون العقوبات حيث تنص على أن « كل من يحكم عليه بالأشغال الشاقة أو السجن لجناية مخلة بأمن الحكومة أو ... الخ يجب وضعه بعد انقضاء مدة عقوبته تحت مراقبة البوليس مدة ... الخ » (١) .

ومن العقوبات التبعية ، المنصوص عليها فى قانون العقوبات : الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها فى المادة ٢٥ منه والتى تقضى بأن : « كل حكم بعقوبة جناية يستلزم حتما حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية :

أولا : القبول فى أى خدمة فى الحكومة ... الخ .

١٢٢ — العقوبات التكميلية :

هى العقوبات التى يقضى بها القانون زيادة على العقوبة الأصلية . وهذه العقوبات — التكميلية — تتفق مع العقوبات التبعية فى كونها جزاءات ثانوية لا يتصور أن يصدر بها حكم على استقلال ، أى دون أن تكون هناك عقوبة أصلية تلحق بها هذه الجزاءات الثانوية .

غير أن العقوبات التكميلية تتميز عن العقوبات التبعية بأنها لا يمكن أن تلحق المتهم الا اذا نص عليها القاضى صراحة فى حكمه

---

(١) أما اذا كان الخطاب فى تقريرها موجها الى القاضى ، فانها تكون تكميلية . وسنعود الى ذلك .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٠ — د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ .

المنطوى على العقوبة الأصلية[١] •

والعقوبات التكميلية ، كثيرة ومتنوعة : منهـا ما هو منصـوص عليه فى قانون العقوبات • ومنهـا ما هو منصوص عليـه فى قوانين خاصـة •

ويلاحظ أن العقوبات التكميلية ، قد تكون وجوبيـة ، وقد تكون جوازية • والعقوبات التكميلية الوجوبية هى التى يجب على القاضى أن يحكم بها • فاذا لم يحكم بها كان حكمه معيبا وقابلا للطعن فيه ، ولكنها مع ذلك لا توقع ولا تنفذ — ما لم يلغ الحكم ويعـدل بالنص عليها فى الحكم — لأن هذا يعتبر تصحيحا لا تملكه سـلطة التنفيذ • ومثـال العقوبة التكميلية الوجوبية ، العـزل من الوظيفة الأمـيرية المنصوص عليه فى المـادة ٢٧ من قانون العقوبات ، سالفة الذكر •

والعقوبة التكميلية الجوازية هى التى يكون الحكم بها جوازيا، فيسع القاضى أن يحكم بها أو أن لا يحكم بها • فاذا لم يحكم بهـا فمعنى ذلك أنه لم يرد تطبيقها فلا توقع ويكون حكمه صحيحا [٢] •

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ .
— أ٠ع ١٤١٣ لسنة ٧ ق ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ - ب ١٠٧٧ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٢ .
— أ٠ع ١٤١٣ لسنة ٧ ق ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ - ب ١٠٧٧ .

الفصل الثالث

احوال عزل الموظف من الخدمة ، وفقا لقانون العقوبات

١٢٣ ـ تعريف العزل : لقد عرفته المادة ٢٦ من قانون العقوبات بقولها : « العزل من وظيفة أميرية ، هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها .

وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملا فى وظيفة وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها ، لا يجوز تعيينه فى وظيفة أميرية ولا نيله أى مرتب مدة يقدرها الحكم . وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا أقل من سنة واحدة » .

ولا يدخل فى مداول لفظ « المرتب » المنصوص عليه فى المادة سالفة الذكر ، الحرمان من المعاش الذى يستحقه المحكوم عليه أو يكون قد استحقه . ويرجع فى ذلك ، الى القوانين المنظمة للمعاشات[1] .

وفيما يتعلق بالوظائف الأميرية ، فلا يقتصر مدلولها على وظائف الدولة بالمعنى الضيق . بل يدخل فى مدلولها أيضا وظائف الهيئات العامة الخاضعة لاشراف الدولة ، والمؤسسات العامة[2] . وبعبارة أخرى ، يقصد بالوظائف الأميرية ، الوظائف العامة ، الموجودة لدى الأشخاص المعنوية العامة . وهذه الأشخاص ، هى : الدولة والأشخاص العامة الاقليمية كالمحافظات والمدن والقرى ، والأشخاص العامة المصلحية كالهيئات العامة والمؤسسات العامة .

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٧ .
(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٢ .

وفى مجـال قانون العقوبات لا يرد العزل من الوظائف الأميرية أبدا ، كعقوبة أصليه ، وذلك لان العقوبات الاصليه وردت فى القسم الأول من الباب الثالث من قانون العقوبات على سبيل الحصر والتحديد وهى: الاعدام ، والأشغال الشاقة المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، والسجن ، والحبس ، والغرامة(١) • وانما قد يرد العزل من الوظيفة الأميرية — وفقـا لقـانون العقوبات — كعقوبة تبعيـة ، أو كعقوبة تكميلية(٢) •

١٢٤ — العزل ، كعقوبة تبعية ، وفقا لقانون العقوبات :

ويتم ذلك — طبقا للفقرة « أولا » من المـادة ٢٥ من هـذا القانون — فى حالة الحكم على الموظف العمومى « بعقوبة جناية » • والعزل هنا هو عقوبة تبعية ، تتبع كل حكم بعقوبة جناية: أى بالسجن ، أو بالأشغال الشاقة أو بالاعدام (فى الفترة بين الحكم وتنفيذ هـذه العقوبة ، أو اذا عفى عن المحكوم عليـه ، أو سقطت عقوبته بمضى المدة)(٣) •

وظاهر أن العزل — بهذا الوصف — لا يكون تابعـا الا لعقوبة جناية • وهو يقع دائما ، وبصفة مطردة ، كأثر تبعى لكل حكم بهـذه العقوبة(٤) • ويستوى فى هذا ، أن توقع عقوبة الجناية هذه ، بمناسبة

---

(١) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

(٢) الحكم المشار اليه فى الهامش السابق .

(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٦ — وقـد نصت المـادة ٧٤ من قانون العقوبات على أن « العفو عن العقوبة المحكوم بهـا يقتضى اسقاطها كلها او بعضها او ابدالها بعقوبة اخف منها مقررة قانونا . ولا تسقط العقوبات التبعية والآثار الجنائية الاخرى المترتبـة على الحكم بالادانة ما لم ينص فى امر العفو على خلاف ذلك » ونصت المـادة ٧٥ من القانون المذكور على أنه : « اذا صدر العفو بابدال العقوبة باخف منها ، تبدل عقوبة الاعدام بعقوبة الاشغال الشاقة المؤبدة .. الخ — والعفو عن العقوبة أو ابدالها أن كانت من العقوبات المقررة للجنـايات ، لا يشـمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها فى الفقرات الاولى والثانيـة والخامسة والسادسة من المـادة الخامسة والعشرين من هذا القانون » .

(٤) أما اذا حكم فى الجناية ، بعقوبة الجنحة ، فلا يترتب عليه ، عزل المحكوم عليه كعقوبة تبعية «د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠» .

جناية أو جنحة[١] . والعزل فى هذه الحالة ، يتم بقوة القانون ، دون حاجة الى النص عليه فى الحكم .

والعزل هنا — كعقوبة تبعية — عزل مؤبد ، ويبقى بعد استيفاء العقوبة الأصلية ولو سقطت العقوبة الأصلية بمضى المدة ، أو صدر عنها عفو ، أو أبدلت بأخف منها ، مالم ينص فى العفو على خلاف ذلك . وهذا طبقا للمادتين ٧٤ ، ٧٥ من قانون العقوبات[٢] . ويترتب على ذلك ، عدم أهلية المحكوم عليه لأن يتولى أية وظيفة عامة الا بعد أن يرد اليه اعتباره[٣] .

١٢٥ — العــزل ، كعقوبة تكميلية ، وفقا لقانون العقوبات :

والمعقوبة التكميلية ، لا تقع ، الا اذا نص عليها صراحة فى الحكم سواء كانت هذه العقوبة وجوبية أو جوازية . وقد سبق بيان ذلك .

وهذا النوع من العزل ، هو عزل مؤقت ، لا تنقص مدته عن سنة أو عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها على الموظف أيهما أكبر ،

ويشترط أن لا تزيد المدة فى أية حالة عن ست سنوات[٤] ، طبقا للمادة ٢٦/٢ من قانون العقوبات .

والعزل — على هذا الوجه لا يلحق الا من حكم عليه بعقوبة جنحة ، سواء كانت الجريمة المحكوم فيها جنحة أو جناية . وهو لا يقع دائما ، أى بصفة مطردة ، كأثر للحكم بعقوبة الجنحة . وانما يكون ذلك ، فى بعض الجنايات التى يحكم فيها بعقوبة الجنحة .

---

(١) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ ق ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٨٦ — وعلى راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٣٦ .

(٣) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ ق ١٩٦٥/٤/٢٤ ، سبقت الاشارة اليه .

(٤) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ ق ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢١ ب ١٠٧٧ .

وفى بعض الجنح (١) •

وقد بينت المـــادة ٢٧ من قانون العقوبات ، الجنايات التى يحكم فيها بعزل كعقوبة تكميلية ، متى حكم فيها بالحبس عمـــلا بظروف الرأفة طبقا للمادة ١٧ من القانون المذكور • وهى الجنايات المنصوص عليها فى الأبواب الثالث والرابع والسادس والسادس عشر من الكتاب الثانى من قانون العقوبات •

وهـــذه الجنايات تشمل جنايات الرشـــوة ، واختلاس الأموال الأميرية والاكراه وسوء معاملة الموظفين للناس والتزوير •

ومع ذلك ، تجدر الاشارة الى أن القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٣ لم يعد يسمح للقاضى بأن ينزل بعقوبة ارتشاء الموظفين العموميين الى الحبس ، لأنه جعل عقوبة هذه الجناية هى الأشغال الشاقة المؤبدة • وعلى ذلك فالعزل فى هذه الجناية ، أصبح عقوبة تبعية بقوة القـــانون دائما ، لأن تطبيق ظروف الرأفة (المـــادة ١٧) لا يمكن أن يهـــبط بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة الى أدنى من عقوبة السجن وهى عقوبة جنـــاية(٢) •

والعزل كعقوبة تكميلية ـــ فى هذه الحالة ـــ وجوبى • أى يتعين الحكم به(٣) • ويجب أن لا تقل مدته عن ضعف مدة الحبس المحكوم بهـــا ، وذلك صريح نص المـــادة ٢٧ من قانون العقوبات ، ســـالفة الذكـــر •

ويلاحظ من جهة أخرى ـــ أنه اذا لم توجد هناك ظروف الرأفة طبقا المادة ١٧ عقوبات ، وحكمت المحكمة فى هـــذه الجنايات بعقوبة

---

(١) د. السـعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٢ ـــ د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠ .

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨١ .

(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٢ .

الجناية المقررة لها أصلا ، فان الحكم بهـذه العقوبة ، يستتبع العزل بقوة القانون كعقوبة تبعية(١) .

أما العزل كعقوبة تكميلية فى الجنح ، فلم يرد بشأنه نص عام ، وانمـا نص عليه المشرع فى مواضع متفرقة ، تارة بصـفة وجوبية ، وتارة بصفة جوازية(٢) .

فهو وجوبى طبقا للمواد ١٢١ ، ١٢٢ ، ١٢٣ و ١٣٠ ، ١٣١ من قانون العقوبات . وهو جوازى فى مواد أخرى كالمـادة ١٢٧ من هذا القـانون(٣) .

١٢٦ ــ من توقع عليه عقوبة العزل ، وفقا لقانون العقوبات :

لا توقع الا على موظف عمومى . سواء كان فى الوظيفة عنـد صدور الحكم ، أم كان قد فصل قبل الحكم مادام قد ارتكب الجريمة وهو موظف ، وذلك طبقا للمادة ٢/٢٦ من قانون العقوبات .

وفائدة الحكم بعقوبة العزل من الوظيفة ــ فى الحالة التى يكون فيها الشخص قد فصل من الخـدمة قبل الحكم ــ أن هـذه العقوبة تمنعه من اعادة توظيفه المدة التى يقررها الحكم(٤) .

١٢٧ ــ صفوة القـول ، فيما يتعلق بعقوبة العـزل ، وفقـا لقـانون العقـوبات (٥) :

١ ــ ان العزل ــ وفقا لقـانون العقوبات ــ دائما : حتمى فى الجنايات : ــ سواء تم بقوة القانون أى عندما يكون عقوبة تبعيـة كأثر للحكم بعقوبة جنـاية ، أو حكم به القـاضى عنـدما يكون عقوبة

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٠ .
(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٢ .
(٣) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٣ .
(٤) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٩٣ .
(٥) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٨٢ .

تكميلية كأثر للحكم بعقوبة الجنحة فى احدى الجنايات المنصوص عليها فى المادة ٢٧ من قانون العقوبات .

٢ ـ أما العزل فى مواد الجنح ، فتارة يكون وجوبيا ، وأخرى يكون جوازيا .

والحكمة فى ذلك واضحة : فالموظف الذى يرتكب جناية لا ينبغى أن يستأنف عمله الحكومى مرة أخرى .

بينما الموظف الذى يرتكب جنحة ، يتوقف مصيره من حيث استئناف العمل الحكومى أو عدمه ، على طبيعة الجنحة التى ارتكبها . ومن جرائم الجنح ، مالا يليق معه أن يبقى الموظف فى وظيفته ، وعندئذ يكون العزل وجوبيا . ومنها ما قد لا يتنافى مع استمرار الموظف فى عمله ، وعندئذ يترك الأمر لتقدير القاضى بحسب ظروف الواقعة المعروضة عليه[1] .

---

(١) المرجع السابق ، فى ذات الموضع .

الفصل الرابع

ضوابط انتهـاء الخـدمة ـ كأثر لحكم جنائى ـ وفقا لنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العـام

١٢٨ ـ النصـوص :

أولا : بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : لقد نصت المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، الأسـبق على أن : « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمـة ، لأحـد الأسباب الآتية : ...... (٨) الحكم عليه فى جنـاية أو فى جريمة مخلة بالشرف » . ونصت المـادة ١٣٠ من هـذا القـانون ـ قبل الغـائها بالقانون رقم ١١١ لسـنة ١٩٦٠ على أن : « تنتهى خـدمة المستخدم الخارج عن الهيئة ، لأحد الأسباب الآتية : ...... (٧) صدور حكم فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف »[1] .

ونصت المـادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصـادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ـ والذى حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ـ على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : .... (٧) الحكم عليه بعقوبة جناية ، أو فى جريمة مخـلة

---

(١) كانت المـادة الخامسة من تعليمات المـالية رقم ٨ الصـادرة سنة ١٩١٣ ـ والتى طبقت على العمـال الدائمين بكتاب وزارة المـالية رقم ف ١٦/٩/٢٣٤ المؤرخ ١٥ من نوفمبر ١٩٢٧ ـ تقضى بأن يوقف العامل المؤقت او الخارج عن هيئة العمال عن عمله مؤقتـا اذ اتهم بجرم موجب للرفت ، ويفصل من الخدمة اذا ثبتت ادانته من تاريخ وقفه عن العمل .

ولمـا كانت هذه التعليمات قـد خلت من أى نص يحدد نوع الجريمة الموجبة للفصل من الخدمة ، فقد تعين الرجوع فى هـذا الصدد الى قانون نظام موظفى الدولة الملغى باعتباره القانون العام المنظم لكافة شئون موظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها وقت العمل به . كما تعين الرجوع اليـه لتطبيق نصوصه على طائفة عمال الحكومة فيما لم يرد نص خاص فى القواعد المنظمـة لشئونهم ، وذلك طبقا لقضـاء وفتاوى مجلس الدولة فى هـذا الخصـوص .

بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » • ثم صدر القانون رقم ٥٨ لسنه ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين — والذى حل محل القانون رقم ٤٦ لسنه ١٩٦٤ — ونص فى مادته السبعين على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ••••• (٧) الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة •

ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » • ثم صدر أخيرا النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — والذى حل محل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ونص فى المادة ٩٤ على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : •••••(٧) الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ • ومع ذلك : فاذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة ، فلا يؤدى الى انهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » •

ثانيا : بالنسبة للعاملين فى القطاع العام : ان المادة ٥٦ من لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ — والتى سرت أيضا على العاملين بالمؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ — قد نصت على أن : « ••• تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : •••• (٦) الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة » •

ثم ألغيت هذه اللائحة وحل محلهـا نظام العـاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسـنة ١٩٦٦ ، ونص هذا النظام فى المـادة ٧٥ على أن تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : ... (٦) الحكم عليه بعقوبة جنـائية (المقصـود عقوبة جناية)(١) أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الادارة ، اذا كان الحـكم مع وقف تنفيذ العقوبة » .

ثم ألغى هذا النظام ، وحل محله نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ونص هـذا القانون فى المـادة ٦٤ على أن : « تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : ... (٦) الحكم عليـه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الادارة ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيـذ العقـوبة « وهـذا النص منقـول عن نظـامهم السابق ، المشار اليه .

ثم ألغى أيضا النظام المذكور ، وصدر نظامهم الحالى بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ونص فى المـادة ٩٦ على أن : « تنتهى خـدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : .... (٧) الحكم عليه بعقوبة جنـاية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلهـا من جرائم منصوص عليهـا فى القوانين الخاصـة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن الحـكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

ومع ذلك ، فاذا كان قـد حكم عليـه لأول مرة ، فلا يؤدى الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العـاملين بقرار مسبب من

---

(١) راجع فى تفصيل ذلك ، وأسانيده فتوى ادارة الفتوى للجهـاز المركـزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، رقـم ٤٢٦٢ فى ١٩٦٨/٦/٣ ملف ١٣٥٨/٤/٩ سجل ١١٣ لسنة ١٩٦٨ .

واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاءه فى الخدمة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » • وهذا النص يماثل تماما نص المـادة ٧٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة سالفة الذكر •

١٢٩ — تقسـيم البحث :

يبين من النصوص ، سالفة الذكر ، أن خدمة العامل تنتهى وفقا للنظام الحالى — سواء فى الحكومة أو القطاع العـام — فى احـدى حالتين : الأولى ، الحكم عليه بعقوبة جناية • والثانية ، الحكم عليـه بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة • وسنخصص مبحثا مستقلا لدراسة كل من هاتين الحالتين ، ونستظهر تطور التشريع فى هذا الشأن ، وذلك على النحو التالى •

المبحث الأول

انتهاء الخدمة ، كاثر للحكم بعقوبة جناية

١٣٠ — تطور التشريع فى هـذا الخصوص :

أولا : لم يكن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسـبق لموظفى الدولة ، يتطلب لانهـاء الخدمة بسبب الحكم الجنـائى ، أن يكون الحكم صادرا بعقوبة جناية • وانما كان يكفى — طبقـا للمادة ١٠٧ منه — أن يكون فى جناية •

ويسـتوى أن تكون هـذه الجنـاية مخلة بالشرف » أو ليست كذلك(١) •

كمـا يسـتوى أن يقضى فيهـا بعقوبة الجنـاية ، أو بعقوبة

---

(١) أ•ع ١٩١ لسنة ١٢ فى ١٩٦٩/٤/٢٦ ، س ١٤ ص ٦٢٣ ب ٨٣ •
— أ•ع ٧٥٤ لسنة ١١ فى ١٩٦٧/٢/٢٥ ، س ١٢ ص ٦٩١ ب ٧٣ •
— أ•ع ٥ لسـنة ٤ فى ١٩٥٨/٧/١٢ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٩ مبدأ ١٠٨٦ •

ج• رقم ٤٣٤ فى ١٩٥٦/٦/٢٠ ، س ١٠ ص ١٠٣ ، ص ٦٤ •

الجنحة(١) استعمالا للرأفة طبقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات(٢) •

فالعبرة فى هذا الخصوص ، وفقا للقانون المذكور ، بنوع الجريمة أى بكونها (جناية) ، دون نظر الى وصفهـا أى كونها مخلة أو غير مخلة بالشرف ، ودون ما نظر أيضـا الى نوع العقـوبة التى وقعت بسببهـا •

ثانيا : وفقا للنظام الحالى — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، او العاملين فى القطاع العام — اشترط المشرع لانتهاء الخدمة كأثر لحـكم جنائى ، ان يكون هـذا الحكم بعقوبة جنائية (٣) •

فقد نص المشرع على ذلك ، فى المـادة ٩٤ من النظام الحـالى للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

وقد كان ينص على ذلك أيضا فى المـادة ٧٠ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ ؛ وفى المـادة ٧٧ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

وقـد نص المشرع على ذلك أيضا ، فى المـادة ٩٦ من النظـام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسـنة ١٩٧٨ — وكان ينص على ذلك أيضا فى المـادة ٥٦ من لائحة نظـام العاملين فى المؤسسات العامة والشركات التابعة لها ، ثم طبقا للمادة ٧٥

---

(١) المراجع المشار اليها فى الهامش السابق •

(٢) ان المـادة ١٧ عقوبات ، المشار اليها فى المتن ، تنص — فيما تنص — على انه يجوز فى مواد الجنايات ، اذا اقتضت أحـوال الجريمة المقامة من اجلهـا الدعوى العمومية رأفة القضاء ، تبديل عقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة بعقوبة السجن أو الحبس الذى لا يجوز أن ينقص عن ستة شهور ، وتبديل عقوبة السجن بعقوبة الحبس التى لا يجوز أن تنقص عن ثلاثة اشهر •

(٣) وفى هـذه الحالة — حالة الحكم بعقوبة جناية — لا يلزم أن تكون الجريمة المحكوم فيها مخلة بالشرف او الأمانة • وذلك طبقا لمـا استقرت عليه الفتاوى واحكام مجلس الدولة ، وآراء الفقـه •

من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ٦٦ والذى حل محل اللائحة المذكورة . ثم وفقا للمادة ٦٤ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

ومن ثم فلا يكفى أن يحكم فى الجناية بعقوبة الجنحة ، لكى تنتهى خدمة العامل بقوة القانون كأثر لهذا الحكم . ومع ذلك ، فانه فى الحالة الأخيرة — أى حالة الحكم فى الجناية بعقوبة الجنحة — تنتهى خدمة العامل بقوة القانون اذا كانت الجريمة المحكوم فيها مخلة بالشرف أو الأمانة . ومن ثم فان انتهاء الخدمة ، فى هذه الحالة ، ليس بسبب الحكم بالادانة فى جناية ، وانما بسبب الحكم فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن كونها جناية .

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه لا تنتهى الخدمة ، اذا حكم بغير عقوبة الجناية ، أيا كانت طبيعة الجريمة أى سواء كانت جناية أو جنحة ، مالم تكن هذه الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة[1] .

ومن ثم فانه اذا جنحت الجناية ، وصدر فيها الحكم بعقوبة الجنحة ، فلا يترتب على هذا الحكم انتهاء الخدمة بقوة القانون الا اذا كانت الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة[2] .

وقد أفتى المجلس أيضا بأنه من حيث أن السيد/........ قد حكم عليه فى الجناية رقم ...... من محكمة أمن الدولة العليا بالحبس ثلاث سنوات وقد صدق على هذا الحكم من السيد رئيس الجمهورية ، أى أن العقوبة التى حكم بها على السيد المذكور لم تكن احدى عقوبات الجناية الثلاث وهى السجن والأشغال الشاقة

---

(١) ج. فى ١٩٦٧/١٠/٤ ملف ١٢٦/٢/٨٦ .

(٢) ف. ٢٠٠١ فى ١٩٦٠/٤/٦ ملف ٦٦٩/٤/٩ سجل ٥١٥ لسنة ١٩٧٠ .

فتوى برقم ٤٦٢٥ فى ١٩٦٥/٧/٢٨ ، ملف ٤٤٣/١/١ .

والاعدام ، بل كانت بعقوبة الجنحة أى الحبس ، وفى جريمة غير مخلة بالشرف أو الأمانة ، ومن ثم فلا تنتهى خدمته بقوة القانون (١) .

وهذه الفتاوى — وان كانت صادرة فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهو النظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة — الا أنها تسرى أيضا وفقا للنظام الحالى : سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو العاملين فى القطاع العام ، لاتحاد نصوص التشريعات فى المناط الذى صدرت على أساسه هذه الفتاوى

ثالثا : يكفى — لانتهاء الخدمة بقوة القانون — الحكم بعقوبة جناية ، ولو كان صادرا فى جنحة (٢) ، ولو كانت هذه الجنحة غير مخلة بالشرف أو الأمانة :

وبهذا أفتتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة(٣) .

ومع ذلك ، فقد ذهب بعض الفقه — فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الأسبق ، وهو ما يسرى أيضا فى ظل النظام الحالى سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام — ذهب الى القول بأن الحكم فى جنحة بعقوبة الجناية لا يترتب عليه انهاء الخدمة بقوة القانون : وحجة هذا الرأى أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، كان يقضى بانتهاء الخدمة عند الحكم « فى جناية » . وكان القضاء قد جرى فى تفسير هذا النص على أنه يؤدى الى انهاء الخدمة ، عند الحكم فى جناية سواء بعقوبة جناية أو بعقوبة جنحة . والظاهر أن

---

(١) ف. رقم ٨٥١٧ فى ١٩٦٧/١٢/٢٨ ملف ٣٢٥/٤/٩ .
ف. رقم ٨٩٠٤ فى ١٩٦٨/١٢/٩ ملف ٤٥٥/٤/٩ .
ف. رقم ٨١٧٠ فى ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٠٤/١/٩ .

(٢) ويكون ذلك فى الأحوال التى تشدد فيها العقوبة ، بالنسبة لبعض الجنح ، فيحكم فيها بعقوبة الجناية .

(٣) ج. فى ١٩٦٧/١٠/٤ ملف ١٢٦/٢/٨٦ .

المشرع فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤بنظام العاملين المدنيين بالدولة « والقوانين التالية له » أراد أن يخفف من حدة هذا القضاء ، فتعمد الاشارة الى الحكم « بعقوبة جناية » وذلك حتى يستبعد الصورة التى يحكم فيها على العامل فى جناية بعقوبة جنحة ، ولكنه لم يقصد الى أن يشدد من النص السابق فيجعل الحكم فى الجنحة بعقوبة جناية مؤديا بذاته الى انهاء الخدمة ، مع أنه لم يكن يؤدى الى ذلك وفقا لما كان عليه العمل فى ظل القانون رقم ١٩٥١/٢١٠ الا اذا كانت هذه الجنحة مخلة بالشرف « د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ص ٥٩ » .

بيد أن هذا الرأى مردود عليه بأنه بنى على افتراض مخالفة لصريح عبارة القانون فقد جاءت الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قاطعة فى أن الحكم بعقوبة جناية سبب لانتهاء خدمة العامل دون أن تقيد ذلك بأن يكون الحكم بعقوبة الجناية صادرا فى جناية .. ولو كان الرأى المخالف صحيحا ، لما تردد المشرع فى أن يفصح عن تأييده له فى الفقرة السابعة من المادة ٧٧ المذكورة ولجرت عبارته بأن يكون انتهاء الخدمة رهينا بالحكم فى جناية بعقوبة جناية . ومن المقرر فى أصول التفسير أنه لا اجتهاد ازاء صراحة النص وأن المطلق يجرى على اطلاقه ما لم يرد نص بالحد منه . لا شك أيضا أن عقوبة الجناية سواء أوقعت فى جناية أو فى جنحة هى أمر على جانب لا يستهان به من الخطورة ويعكس ظله على الحياة الوظيفية فيبرر انهاء خدمة العامل المحكوم عليه بتلك العقوبة : د. نعيم عطية ، بحثه سالف الذكر — د. عصفور ، جريمة الموظف العام ، الجزء الثانى ، ص ١٢٢ .

رابعا : يستوى فى الجريمة المحكوم فيها بعقوبة الجناية — والتى يترتب عليها انتهاء الخدمة — أن تكون مخلة ، أو غير مخلة ، بالشرف أو الأمانة .

خامسا : فيما يتعلق بصياغة النصوص : أسلفنا أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة قد نص فى المادة ٧٧ على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جناية . أما المادة السبعون من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم السابق . وكذلك المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظامهم الحالى ، فقد نصت كل منهما على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة .

كما نصت المادة ٥٦ من لائحة العاملين بالمؤسسات العامة والشركات التابعة لها ، على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جناية . ونصت على ذلك أيضا المادة ٧٥ من نظام العاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهورى ، رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ . ونصت عليه أيضا المادة ٦٤ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . أما نظاميم الحالى ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، فقد نص فى المادة ٩٦ على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة .

ويتضح من هذا أن المشرع قد عمد فى التشريعات الحديثة سالفة الذكر ، الى أن يذكر فيها — بعد عبارة « الحكم عليه بعقوبة جناية » — « فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة » .

ويلاحظ أن الفارق — فى هذا الخصوص — بين التشريعات القديمة ، والتشريعات الحديثة ، لا يعدو أن يكون فارقا فى الصياغة فحسب . والتفصيل أو التزيد المتمثل فى العبارات المضافة فى التشريعات الحديثة ، لا يغير من المضمون ، فى هذا الخصوص .

سادسا : لقد أضحى نظام العاملين المدنيين بالدولة ، متسقـا مع نظام العاملين فى القطاع العام ، فى هذا الشأن : فكلاهما ينص — كما رأينا — على أن تنتهى خدمة العامل الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة .

المبحث الثـانى

انتهاء الخدمة ، للحكم بعقوبة مقيدة للحرية ، فى جريمة مخـلة بالشرف او الأمانة

١٣١ — الشروط ، الواجب توافرها فى هذه الحالة : — يبين من استظهار نظم العاملين — سواء فى الحكومة أو القطاع العـام — أنه اذا كان الحكم قد صدر بغير عقوبة الجنـاية ، فانه يلزم لكى تنتهى خدمة العامل بقوة القانون ، أن تتوافر فى الجريمة المحكوم فيها — سواء كانت فى الأصل جناية ، أو جنحة(١) — توافر عدة شروط نجملها فى الآتى : —

الشرط الأول : — أن تكون الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة(٢) وقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسبق لموظفى الدولة ينص فقط على أن تكون الجريمة مخلة بالشرف .

أما التشريعات اللاحقة عليه ، والخاصة بهؤلاء العاملين — وهى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ومن بعدها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين — فقد نص كل منهـا على أن تكون الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . وبذلك فقد أضاف الى عبارة « مخلة بالشرف » عبارة « أو الأمانة ».

---

(١) سبق أن اشرنا الى انه قـد يحكم فى الجناية بعقوبة الجنحة ، استعمالا للرأفة طبقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات .

(٢) راجع فى تقسيم الجرائم الى مخلة او غير مخلة بالشرف أو الأمانة ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ».

كما أن التشريعات الخاصة بنظم العاملين فى القطاع العــام ، وهى كما عرفنا — لائحتهم الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٢٠٥٤٦ لســنه ١٩٦٢ ، ومن بعدها نظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقــم ٣٣٠٩ لســنة ١٩٦٦ ، ثم نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنه ١٩٧١ ، ثم نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنه ١٩٧٨ — هــــذه التشريعات ، قد نص كل منها على أن تكون الجريمـــة المذكورة مخلة بالشرف أو الأمانة .

وقد ثار التساؤل عما اذا كانت عبارة « الأمانة » الواردة بعد « جريمة مخلة بالشرف » تضيف معنى أو شرطا أو ضابطا جديدا ؟!

ونحن نرى أن الجريمة المخلة بالشرف أعم من الجريمـــة المخلة بالأمانة : فكل جرم مخل بالأمانة هو بذاته جرم مخل بالشرف : وان كانت الجريمة المخلة بالشرف تتسع لصور أخرى من الجرائم غــير الجرائم المخلة بالأمانة .

ومن ثم فان المشرع — باضافته الاشارة الى الجــرائم المخلة بالأمانة — انما استهدف التنبيه الى طائفة بعينها من الجرائم المخلة بالشرف ، والتنويه بجسامة الجرم المخل بالأمانة بصفة خاصة كجريمة مخلة بالشرف(١) .

الشرط الثانى : أن تكون العقوبة المحكوم بهـــا مقيدة للحرية(٢) :

ومن ثم فانه فى الحالة التى يقضى فيها بغير عقوبة الجنـــاية .

---

(١) ومن هذا الرأى ايضا الدكتور نعيم عطية فى بحثه المشار اليـــه سابقا .

(٢) العقوبات المقيدة للحــرية ، هى : الأشـــغال الشاقة المؤبدة ، والأشغال الشاقة المؤقتة ، والسجن ، والحبس . ويلحق بهـــا مراقبـــة البوليس « د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٦٩ » .

ويلاحظ ، مع هذا ان المقصود بالعقوبة المقيدة للحرية — فى خصوص الحالة الواردة بالمتن — هو الحبس فقط ، لأنه يدخل فى عقوبة الجنحة . اما الأشغال الشاقة بنوعيها ، والسجن ، فهما من العقـــوبات المقــررة للجنايات ، ويترتب على الحكم بها — كما عرفنا — انتهـــاء الخدمة ولو لم تكن الجريمة مخلة بالشرف او الأمانة .

يلزم لانتهاء الخدمة بقوة القانون كأثر حتمى للحكم — أن تكون العقوبة المقضى بها ، مقيدة للحريه • وذلك فضلا عن الشرط الأول الخاص بالجريمة ، والسابق شرحه ، وهو أن تكون الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانة •

وهذا الشرط — أى العقوبة المقيدة للحرية — لم يكن ينص عليه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنظام الأسبق لموظفى الدولة • كما لم ينص عليه أيضا القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة • فقد كان كل منهما ينص على شرط واحد وهو أن تكون الجريمة مخلة بالشرف (أو الأمانة) •

وبالتالى فقد كان يكفى لانتهاء خدمة العامل — فى ظلهما — أن يحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، أيا كانت العقوبة المحكوم بها ، أى سواء كانت عقوبة الحبس أو الغرامة •

بيد أن المشرع قد استحدث هذا الشرط الثانى — الذى يقضى بأن تكون العقوبة مقيدة للحرية — فى المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، ثم فى المادة ٩٤ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ • كما نص عليه المشرع أيضا فى التشريعات الخاصة بنظام العاملين فى القطاع العام — سالفة البيان — ومن بينها نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

ومن ثم فانه يشترط طبقا لهذه التشريعات — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام — لانهاء خدمة العامل بقوة القانون ، أن يتوافر الشرطان سالفا الذكر : وذلك بأن تكون الجريمة المحكوم فيها مخلة بالشرف أو الأمانة ، وأن تكون العقوبة المحكوم بها ، مقيدة للحرية •

ويلزم اجتماع هذين الشرطين • فلا يجزىء أحدهما عن الآخر •

ومن ثم ، فلا يكفى أن توقــع عقوبة الغــرامة ، حتى لو كانت الجريمة مخلة بالشرف أو الأمانه • وذلك على عكس ما كان عليه الحال فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبله القانون رقم ١٩٥١ ، اذ كان يكفى الحكم بالغرامة مادامت الجريمة مخلة بالشرف •

الشرط الثالث : أن يكون الحكم صادرا فى جنحة ، لا فى مخالفــة :

ذلك أن المراد بالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة ، فى مفهــوم النصوص سالفة الذكر — وطبقا للرأى الغــالب فى الفقه والقضاء — هو الجنحة ، ولا تشمل المخالفة • وذلك لأن المخالفات هى بطبيعتها ، وبحكم بساطة العقوبات المقررة لها ، قليلة الخطر والضرر ، ويفترض فيها عدم اخلالها بالشرف أو الأمانة[1] •

وبالتالى ، فلا تنتهى الخــدمة ، كأثر للحكم الجنــائى الصادر بالادانة فى مخالفة أيا كان وصف هذه المخالفة[2] •

---

(١) د. السيد ابراهيم ، شرح قانون العاملين ، ص ٦٧٣ .
(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٦٦ .

الفصل الخامس

اثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ ، على العلاقة الوظيفية

١٣٢ — تمهيد وتقسيم : أوضحنا فيما تقدم ، الشروط الواجب توافرها فى الحكم الجنائى ، حتى ينتج أثره من حيث انهاء خدمة الموظف أو العامل • ومن بين هذه الشروط ، أن لا يكون هذا الحكم موقوفا تنفيذه •

ونظرا لأن ايقاف التنفيذ ، يتطلب شروطا معينة يلزم توافرها لامكان الأمر به • كما أن الايقاف ، قد يكون مقصورا على العقوبة الأصلية ، وقد يشمل العقوبات التبعية . ويجوز أن يشمل أيضا الآثار الجنائية الأخرى • وقد يختلف أثر الحكم ، فى المجال الادارى ، تبعا لاختلاف الحالات التى يطبق عليها ، بمعنى أنه قد يترتب على هذا الحكم انتهاء خدمة العامل ، وقد لا يترتب عليه • من أجل ذلك سنفصل دراسة هذا الموضوع ، فى سبعة مباحث ، على النحو التالى:

المبحث الأول : وقف التنفيذ وشروطه وضوابطه ، وفقا لقانون العقوبات •

المبحث الثانى : أثر الحكم الجنائى مع وقف التنفيذ ، فى بقاء العلاقة الوظيفية ، طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة •

المبحث الثالث : أثر الحكم المذكور ، طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة •

المبحث الرابع : أثر الحكم المذكور ، وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة •

المبحث الخامس : أثر الحكم المذكور ، وفقا للقــانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام هؤلاء العاملين •

المبحث السادس : أثر الحكم المذكور ، طبقا لنظام العاملين فى القطاع العــام •

المبحث السابع : مقــابلة بين آثار وقف التنفيذ ، فى ظل هــذه التشريعات المتعاقبة ، الخاصة بنظم هؤلاء العاملين •

المبحث الأول

وقف التنفيذ وشروطه وضوابطه وفقا لقانون العقوبات

سنتحدث عن هــذا الموضــوع ، فى ثلاثة مطالب : ــ فنذكر فى الأول ، تعريف نظام وقف العقوبة ، والحكمة منه فى المجال الجنائى • ونحدد فى الثانى ، ، الشروط الواجب توافرها لامكان الحــكم بوقف التنفيذ • ونشرح فى الثالث ضوابط هذا النظام وفقا لقانون العقوبات•

المطلب الأول

تعريف نظام وقف التنفيذ ، والحكمة منه فى المجال الجنائى

لقد أطلق المشرع على هذا النظام ، اسم « تعليق تنفيذ العقوبة على شرط » • وبمقتضاه يصدر القــاضى حكمه بالعقوبات على المتهم بيد أنه يأمر ــ مع ذلك ــ بوقف تنفيــذها مدة من الزمن ، ان عاد المتهم ابانهــا الى اقتراف احــدى الجرائم نفذت فى حقــه العقوبة الموقوف تنفيذها مضافا اليها العقوبة الجديدة التى توقع عن الجريمة الأخيرة • أما ان استقام ، ولم يعــد الى الاثم حتى انقضت المــدة المذكورة : اعتبر الحكم الصادر ضده كأن لم يكن •

وهذا النظام يستهدف المصلحة العامة ، بافساح السبيل السوى

أمام المحكوم عليه ليصلح من ذات نفسه ، وأن لا يعود الى الجريمة والا نفذت فيه عقوبتان على النحو سالف الذكر •

المطلب الثانى

الشروط اللازم توافرها للحكم بوقف التنفيذ

١٣٣ — بيـــان ذلك :

لقـــد نص المشرع فى المـــادة ٥٥ من قانون العقوبات على أنه : يجوز للمحكمة عند الحكم فى جناية أو جنحة ، بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على ســـنة ، أن تأمر فى نفس الحـــكم بايقـــاف تنفيـــذ العقوبة ، اذا رأت من أخـــلاق المحكوم عليه أو ماضـــيه أو ســـنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقـــاد بأنه لن يعود الى مخـــالفة القـــانون ، ويجب أن تبين فى الحكم ، أسباب ايقاف التنفيذ •

ويجوز أن يجعل الايقاف شاملا لأى عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم » •

ويتضح من هذا النص أنه لابد لجواز الأمر بايقاف التنفيذ ، من توافر شروط معينة ، يتعلق بعضها بالجريمة موضوع المحاكمة ، وبعضها بالعقـــوبة المحكوم بهـــا ، والبعض الآخر بحـــالة المحكوم عليه(١) • وسنفصل الحديث عن كل من هـــذه الشروط ، على النحو التالى :

أولا : شروط وقف التنفيذ ، من حيث الجريمة :

يبين من نص المـــادة ٥٥ عقوبات ، أن وقف التنفيذ ، يكون عند

---

(١) د. على راشد ، دروس فى القانون الجنائى ، طبعة ١٩٦٠ ، ص ٦٦٢ — د. محمود مصطفى ، شرح العقوبات القسم العام ، طبعة ١٩٦٤ ص ٥٦٤ — د. السـعيد مصطفى السـعيد ، الأحكام العامة فى قانون العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ص ٧٦٤ — أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ •

الحكم فى جنـــاية أو جنحـــة • ومن ثم فلا يجـــوز وقف التنفيذ فى المخالفات[1] •

ثانيا : من حيث العقوبة المحكوم بهـــا :

لا تجيز المـــادة ٥٥ عقوبات ، الأمر بايقاف التنفيذ ، الا فى حالة الحكم « بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة » •

وعلى هذا يشترط للأمر بايقاف التنفيذ أن تكون العقوبة المقضى بها — والتى ينصب عليها الايقاف — الحبس الذى لا تزيد مدته عن سنة أو الغرامة أيا كان مقدارها •

وقد يصدر القاضى حكمه بالحبس والغرامة معا ، وفى هذه الحالة يجوز أن يأمر بايقـــاف تنفيذ العقوبتين معـــا أو احداهما فقط دون الأخرى[2] •

ثالثا — شروط وقف التنفيذ ، من حيث حالة المحكوم عليه : — يبين من استظهار المـــادة ٥٥ عقوبات ، سالفة البيان ، أن المشرع قد ترك للقـــاضى حرية تقدير ما اذا كان المحكوم عليه جديرا بأن توقف العقوبة الموقعـــة عليه فلا تنفذ فى حقـــه ، أم أنه غير جدير بذلك • ويستعين القاضى فى هذا التقدير ، بما وضعه المشرع فى النص المذكور من ضوابط • وهى النظر الى أخلاق المحكوم عليه وماضيه وســـنه والظروف التى ارتكب فيها الجريمة ، وما اذا كانت حالته على هـــذا النحـــو تبعث على الاعتقـــاد بأنه لن يعـــود الى مخالفـــة القـــانون أم لا[3] •

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٥ — ويطالب الدكتور السعيد مصطفى بأن يباح ايضا وقف تنفيذ العقوبة فى المخالفات « المرجع السابق ، ص ٧٧٠ » •

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ — السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧١ •

(٣) د. على راشـــد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٨ •

المطلب الثالث
ضوابط نظام وقف التنفيذ

١٣٤ ــ الايقاف اختيــارى بلقاضى : فهــو يملك الأمر بوقف التنفيذ ، متى توافرت الشروط اللازمة لذلك ، اما بنـــاء على طلب الخصوم ، واما من تلقاء نفسه،وهو مطلق التقدير فى هذا الخصوص، ان شاء أمر به ، وان شاء رفضه[1] .

واذا رفض القاضى أن يأمر بايقاف التنفيذ ، فلا يلتزم ببيـان أسباب هذا الرفض[2] .

أما اذا أمر بايقاف التنفيذ ، فيجب ــ طبقا للمادة ٥٥ عقوبات ــ أن ينص على ذلك فى ذات الحكم الصادر منه بالعقوبة .

كما يلزم فى هذه الحالة أيضا ــ وطبقـا لصريح نص المـادة المذكورة ــ أن يبين فى الحكم أسباب ايقـاف التنفيذ . ولاشك أن فى هذا ضمانا كافيا لمراعاة الاعتبارات التى أوضها النص المشار اليـه فيما يتعلق بهذا لايقاف[3] .

وعدم ايراد اسباب وقف التنفيذ ، يبطل الحكم : ذلك لأن الأصل فى الأحكام هو وجوب تنفيذها . وايقاف التنفيذ استثناء وارد على هذا الأصل ، فلابد للمحكمة عنـد الأمر به ، أن تبين سببه والا كان الحكم باطلا[4] .

---

(١) د. السعيد مصطفى السعيد ، المرجع السابق ، ص ٧٧٣ ــ د. على راشـد ، المرجع السابق ، ص ٦٧١ .
ــ أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٣/٢٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨ .

(٢) المرجعين الأولين المشار اليهما فى الهـامش السابق ، فى ذات الموضـع .

(٣) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٠ .

(٤) نقض ١٩٢٨/١١/١٥ ، مجموعة القواعد ٤ ج ١ رقم ٩ .

١٣٥ — مدة وقف التنفيذ : نصت المـادة ١/٥٦ عقوبات — بعد تعديلها بالقانون رقم ٤٣٥ لسـنة ١٩٥٣ — على أن « يصـدر الأمر بايقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات ، تبدأ من اليوم الذى يصبح فيه الحكم نهائيا » .

ويجب أن يصرح القاضى فى حكمه ، بأن مدة وقف تنفيذ العقوبة ، هى ثلاث سنوات ، ليكون ذلك بمثابة انذار صريح للمحكوم عليـه . واذا كان الحكم الابتدائى لم يصرح فيه بذلك ، يجب على المحكمـة الاستئنافية أن تصرح به فى حكمها(١) .

ولا يجوز للقاضى أن يغير فى هذه المدة المعينة بالقانون ، بالزيادة أو بالنقصان (٢) .

١٣٦ — ما يسرى عليه وقف التنفيذ : الأصـــل أن ينصرف وقف التنفيذ الى العقوبة الأصلية وحدها .

ويجوز للقاضى — وفقا لنص المـادة ٥٥ عقوبات — أن يجعل أمره بايقاف التنفيذ شاملا « أية عقوبة تبعية » . ويشترط فى هـذه الحالة ، أن يوضح القاضى فى أمره أن الايقاف يشمل العقوبة التبعية ، والا انصرف الايقاف الذى يأمر به القـاضى الى العقوبة الأصـلية « الحبس أو الغرامة » دون غيرها(٣) .

ومن المعلوم أن الشارع يستعمل عبارة « العقوبات التبعيـة » للدلالة على العقوبات الثانوية أى غير الأصلية بكل أنواعها : أى سواء كانت « تبعية » وفقا للمعنى الاصطلاحى ، أم « تكميلية »(٤) . وقد سبق أن فصلنا ذلك فيما تقدم .

---

(١) نقض ١٩٤١/٦/٩ ، مجموعة القواعد ، جـ ٥ ص ٥٤١ ت ٢٧٥ .
(٢) نقض ١٩٣٨/١٢/٥ ، مجموعة القواعد جـ ٤ ص ٣٧٦ ب ٢٩٥ .
(٣) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ — د. السـعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧١ .
(٤) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٦٧ .

ويجوز للقاضى أن يجعل الوقف شاملا جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، كاعتباره سابقة فى العود ، وذلك طبقا للفقرة الأخيرة من المادة ٥٥ عقوبات(١) • ويلزم أيضا أن ينص على ذلك فى الحكم ، والا فان الايقاف لا ينسحب الى هذه الآثار(٢) •

وتطبيقا لما تقدم ، فقد قضى بأن وقف التنفيذ ينصرف أساسا الى العقوبة الأصلية وحدها ، كما يجوز للقاضى أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبات الثانوية تبعية أو تكميلية ، بل ان للقاضى أن يمد أثر الوقف الى كافة الآثار الجنائية المترتبة على الحكم(٣) •

وبهذه المناسبة ، نشير الى أن جعل وقف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية وللآثار الجنائية التى تترتب على الحكم ، انما هو مبدأ جديد استحدثه قانون العقوبات عند تعديله فى سنة ١٩٣٧ • وقد جاء فى المذكرة الايضاحية بيانا له ما يأتى : « ••• يجوز جعل الايقاف شاملا لأية عقوبة تبعية كمراقبة البوليس والحرمان من حق الانتخاب • كما يجوز أن يشمل جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم كاعتبار الحكم سابقة فى العود • ولم يكن هذا جائزا فى قانون ١٩٠٤ • وقد اقتبسه المشرع من القوانين الحديثة »(٤) •

ويلاحظ أنه يجوز أن يشمل الايقاف ، ما يحكم به القاضى من المصادرة أو الرد أو التعويضات(٥) •

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٢ .
— أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/١٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ .

(٢) د. على راشد ، فى ذات المرجع والموضع المشار اليهما .

(٣) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٢ ب ١٠٨٨ .

(٤) أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٣/٢٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٥ ب ١٠٨ .

(٥) نقض ١٩٤٩/٣/١٦ ، مجموعة القواعد ، جـ٧ ص ٨٠٣ ب٨٤١ .

١٣٧ ــ نطاق الأمر بايقاف التنفيذ الشامل :

انهذا الأمر يتسع بظله : ليشمل ــ فضلا عن العقوبة الأصلية ــ جميع العقوبات الثانوية : أى العقوبات التبعية والتكميلية : كما يمتد أيضا الى جميع الآثار الأخرى ، ولو كان منصوصا عليها فى غير قانون العقوبات •

وهذا مسلم فى الفقه والقضاء الجنائى : كما هو مسلم فى الفقه الادارى • وقد صار مستقرا أيضا ــ بعد تردد سنفصله فيما بعد ــ فى قضاء محاكم مجلس الدولة وفى فتاوى قسم الرأى بهذا المجلس : فقد ثبتت أحكامه على أنه اذا أمر الحكم الجنائى بأن يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين ، اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائى ••• يؤكد هذا النظر ما ورد فى المذكرة الايضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون ايقاف التنفيذ شاملا (للحرمان من حق الانتخاب) باعتباره عقوبة تبعية • مع أن هذا (الحرمان) لم يرد النص عليه فى هذا القانون • بل كان عند صدوره فى سنة ١٩٣٧منصوصا عليه فى تشريع آخر ، هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات والذى حل محله القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية (١) •

كما ثبتت أيضا فتاوى المجلس ، على أن:« وقف الآثار الجنائية

---

(١) أ٠ع ٣٢٠ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٣/٢٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٠ ب ١٠٨٧ •

ــ أ٠ع ٧٢٣ لسنة ٩ فى ١٩٦٥/٦/١٩ (١٠ سنوات) ص ٧٩٧ ب ١٧ •

ــ أ٠ع ٩٢٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧٠/١/١٧ •

المترتبة على الحكم الجنائى انمـا يتسع ليشمل فى مدلوله كافة الآثار التى تترتب على هـذا الحكم ، سـواء ورد النص عليهـا فى قانون العقوبات ، أو فى غيره من القوانين الأخرى ، ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائى • والقول بغير ذلك يتضمن مجافاة لطبائع الأمور ، واهدارا لحجية الحكم ، تلك الحجية التى يجب احترامهـا فى جميع المجالات ، سواء فى ذلك المجال الجنائى أو غيره من المجالات الأخرى ومنها المجال الادارى »[1] •

١٣٨ — الغـاء ايقاف التنفيذ : طبقـا المادة ٢/٥٦ عقوبات ، يجوز للقاضى أن يلغى الأمر بايقاف التنفيذ ، متى تحققت احـدى حالتين : —

الحالة الأولى : وهى ما اذا صدر ضد المحكوم عليه ، خلال مدة ايقاف تنفيذ العقوبة ، حكم بالحبس أكثر من شهر ، عن فعل ارتكبه قبل الأمر بالايقاف أو بعده •

وظاهر أن العبرة فى هذه الحالة ، هى بصدور الحكم بالحبس أكثر من شهر فى خلال مدة الايقاف • وعلى ذلك ، لو وقعت الجريمة خلال هذه المدة ، ولكن لم يصدر الحكم الا بعد انقضائها ، فلا أثر لهذا الحكم فى الغاء الايقاف • والحكمة فى ذلك هى أن مجرد وقوع الجريمة ، لا يدل حتما على ادانة المتهم فيهـا ، اذ الادانة لا تثبت الا بالحكم[2] •

والحالة الثانية : التى يلغى فيهـا الأمر بايقاف تنفيذ العقوبة ، تكون اذا ما ظهر — فى خلال مدة الثلاث سنوات المحـددة لايقـاف تنفيذ العقوبة — أن المحكوم عليه صدر ضده قبل أمر الايقاف ، حكم

---

(١) ج• فى ١٩٦٥/٥/١٢ ، س ١٩ ص ٣٩٨ ب ٩١٢ •

(٢) د• السيد مصطفى ، المرجع السـابق ، ص ٧٧٨ — د• على راشـد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٢ •

بالحبس أكثر من شهر ولم تكن المحكمة قد علمت به (المـادة ٢/٥٦ عقوبات) .

وقد أريد بالنص على هذه الحـالة ، اعطاء القـاضى الذى أمر بالايقاف — وهو يجهل الحكم الصادر ضد الجانى ، بالحبس أكثر من شهر — فرصة لاعادة التقدير على ضوء هذا الاعتبار الجديد ، المستمد من علمه بهذه الواقعة التى قد تكفى لتغيير رأيه فى الجـانى ومدى استحقاقه للايقاف (١) .

١٣٩ — الغـاء ايقاف التنفيذ ، لا يكون بقـوة القانون ، بل لابد من الحكم به :

وهذا واضح من المـادة ٥٦ عقوبات التى تجعل الالغـاء أمرا جائزا ، ومن المـادة ٥٧ التى تتكلم عن الحكم بالالغاء .

ويترتب على ذلك ، أن حق المحكوم عليه فى ايقـاف التنفيذ ، لا يسقط حتما بمجرد وجود أحـد السببين اللازمين لهذا الايقاف . بل يجب لحرمانه من هـــذا الحق ، أن يصـدر حكم بالغاء ايقـاف التنفيـذ (٢) .

والغـاء وقف التنفيذ — كوقف التنفيذ ذاته — متروك لتقـدير القـــاضى .

ولا يلتزم القاضى ، فى حالة الحكم بالالغاء ، أن يبين الأسباب التى تدعوه الى ذلك (٣) .

---

(١) د. على راشـد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ — د. السـعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٨ .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٩ .

(٣) وذلك كما هو الشأن أيضا فى حالة رفضه أن يأمر بوقف التنفيـذ أصـلا — الدكتور السعيد مصطفى ، المرجع السابق ص ٧٧٨ — الدكتور على راشـد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ .

ويترتب على الغاء وقف التنفيذ ، أن تنفذ العقوبة المحكوم بها ، وجميع العقوبات التبعية والتكميلية واعمال الآثار الجنائية التى تكون قد أوقفت ، وذلك طبقا للمادة ٥٨ عقوبات (١) . ويستوى فى هذا ، أن تكون هذه العقوبات والآثار ، منصوصا عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من التشريعات ، كالنظم الخاصة بالعاملين . ومن ثم يعود الحكم الى النفاذ وترتيب كافة آثاره ، وكأنه لم يقترن قط بوقف التنفيذ . فاذا كان يرتب ، فى الأصل — لو لم يوقف تنفيذه — انهاء خدمة العامل ، فان هذا الأثر يعود بمجرد الغاء وقف التنفيذ .

١٤٠ — فوات مدة وقف التنفيذ ، واعتبار الحكم كان لم يكن :

لقد نصت المادة ٥٩ عقوبات على أنه « اذا انقضت مدة الايقاف ، ولم يكن صدر فى خلالها حكم بالغائه ، فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ، ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن » .

وهذا النص واضح فى أنه — بعد انقضاء مدة الايقاف دون أن يلغى — يعتبر الحكم كأن لم يكن بما اشتمل عليه من عقوبات بمدلولها الواسع ، أى سواء كانت عقوبات أصلية أو تبعية وغير ذلك من الآثار . وبمعنى آخر يزول كل أثر لهذا الحكم . ولا يمكن بالتالى تنفيذ أى من هذه العقوبات أو الآثار (٢) .

ويعتبر ذلك ، بمثابة رد اعتبار قانونى ، يتم بقوة القانون (٣) .

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٦٧٣ — د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٨٠ .

(٢) ا.ع ١٣٤٨ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/٢/٢٣ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٣ ب ١٠٨٩ .

— ا.ع ٩٢٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧٠/١/١٧ ، س ١٥ ص ١٥٨ ب٢٦ .

(٣) ق.ا ٣١٤ لسنة ٢ فى ١٩٤٩/٢/٨ (١٥ سنة) ص ١٣٧٢ — ق.ا ٥٥٤ لسنة ٦ فى ١٩٥٣/٣/٢ و ١٠٧٦ لسنة ٧ فى ١٩٥٤/٦/٢٤ و ١٣٤ لسنة ٥ فى ١٩٥٢/٣/١١ و ٩٠ لسنة ٦ فى ١٩٥٣/١٢/٢٨ (المرجع السابق) صفحات ٢٠٧٥ و ٢٠٨٠ و ٣٨٨٥ و ٣٩٥٣ على التوالى .

ولا يحتاج المحكوم عليه أن يطلب بعد ذلك اعادة اعتبـــاره اليه من السلطة القضائية،بل ان مجرد مضى الثلاث سنوات . بغير أن يصدر حكم بالغاء الوقف . يسقط العقوبة التى كان تنفيذها معلقا ، ويزول كل ما يترتب عليهـــا من وجوه عـــدم الأهليـــة والحرمان من الحقوق سواء فى ذلك ما كان مقررا فى قانون العقوبات كعقوبة تبعية وما نص عليه فى قوانين خاصـــة (١) وكذلك لا يعتبر الحكم سابقة فى العود — ولكن هذا ، لا يؤثر فيما ترتب للغير من الحقوق بمقتضى المحـــكم ، كالتعويضات والرد والمصاريف (٢) . وسنفصل ، فيما بعد ، أثر ذلك وتطبيقاته فى المجال الوظيفى .

المبحث الثانى

أثر الحكم الجنائى — الموقوف التنفيذ — فيما يتعلق بانهـــاء الخدمة ، وفقـــا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة

لقد كان القانون المذكور ، ينص فى المـــادة ١٠٧ منه على أن : تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لأحد الأسباب الآتيـــة : ..... (٨) الحكم عليه فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف .

ويبين من هذا النص — ومن النصوص الأخرى الواردة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليـــه — أن المشرع ، وان نص على أن تنتهى خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جناية أو فى جريمـــة مخلة بالشرف ، الا أنه لم ينص على أثر هذا الحكم اذا قضت المحكمـــة بوقف تنفيذه سواء كان الايقاف مقصورا على العقوبة الأصلية أوكان شاملا العقوبات التبعية أو غـــيرها من العقوبات التكميلية والآثار الجنائية الأخرى . الأمر الذى يتعين معه الرجوع الى الفقه والقضاء فى المجالين الادارى والتأديبى ، فى ضوء الأصول المقررة — فى هـــذا

---

(١) ق.أ ٣١٤ لسنة ٢ فى ١٩٤٩/٢/٨ (١٥ ســـنة) ص ١٣٧٢ ، سابق الاشارة اليه .

(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٦ — د. على راشـــد — المرجع السابق ، ص ٦٧٤ .

الخصوص — وفقا للقانون الجنائى • وسنتحدث عن ذلك ، فى مطلبين — على النحو التـــالى : —

المطلب الأول : أثر الحكم الجنـائى ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصــلية •

المطلب الثانى : اثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ الشامل •

المطلب الأول
اثر الحكم الجنائى ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية فحسب ، فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

لقــد رأينا — فيما تقــدم لدى الحديث عن وقف تنفيذ الحكم الجنائى ، وفقا لقانون العقوبات — ان القاضى الجنائى اذا امر بوقف تنفيذ العقوبة الأصليــة ، وهى الحبس أو الغرامة ، أو كليهما — فأن الايقاف ، ينصرف الى هــذه العقوبة وحدها ، ولا يمتد الى العقوبات التبعية أو التكميلية وغيرهما من الآثار الجنائية ، مثل انتهاء الخــدمة بقوة القانون كأثر حتمى لهذا الحكم ، وبالتالى تنتهى الخدمة ، على هــذا الوجه ، متى توافرت الشروط الأخرى المقررة • ولا خلاف فى هــذا الخصوص ، بين الفقه والقضاء ، فى كل من المجــال الجنائى ، والمجال الادارى أو التأديبى •

وتطبيقا لذلك ، فقــد قضى بأن وقف تنفيذ العقوبة الأصــلية لا ينسحب الى العقوبات التبعية كانهاء خدمة الموظف ، ومن ثم تنتهى خــدمته بقوة القانون ، وفقا للفقرة الثامنة من القــانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة[1] •

كما قضى بأن الموظف — وقد حكم عليه بالعقوبة فى جريمة اعطاء شيك بلا رصيد ، وأصبح هذا الحكم نهــائيا — فانه يقوم فى شأنه

---

(١) أ•ع ١٤١٣ لسنة ٧ ق ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٨ — ب ١٠٨٥ •

سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها فى المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة • ويتعين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون ، دون حاجة الى محاكمـه تاديبية • ولا يغير من ذلك أن المحكمة الجنائية قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة لمدة معينة — وذلك للظروف التى ارتأتها ومنها قيام الطاعن بسداد قيمة الشيكات أثناء المحاكمة — ذلك لأنه تبين من الاطلاع على هذا الحكم أن المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم ، وعلى ذلك فان هذا الحكم — على ما جرى به قضاء هذه المحكمة — لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم ، سواء أكانت آثارا جنائية أم مدنية أم ادارية (١) •

وظاهر أن هـذا القضاء — فى ظل أحكام القانون رقـم ٢١٠ لسنة١٩٥١بنظام موظفى الدولة ، سالف الذكر — يتفق وما عليه الفقه والقضاء ، الجنائى فى هـذا الشأن (٢) •

المطلب الثانى

اثر الحكم الجنـائى ، مع وقف تنفيذه وقفـا شاملا ، فى ظـل القـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

١٤١ — بيـان ذلك :

ان القاضى الجنائى ، قـد لا يكتفى بالأمر بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، وانما يأمر أيضا بوقف تنفيذ العقوبات التبعية والتكميلية، وقد يأمر كذلك بوقف جميع الآثار الجنائية الأخرى •

وقد رأينا فيما تقدم — وفقا للفقه والقضاء الجنائى — أن هذا الايقاف ينصرف الى العقوبات التبعية والتكميلية والآثار الجنائية ، **سـواء ورد النص عليهـا فى قانون العقوبات او فى غيره من القوانين •**

---

(١) أ•ع ١١ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٥٥ ب ٦ •

(٢) وسنرى أن المشرع ، لم يأخذ بهـذا ، فى التشريعات اللاحقـة الخاصة بشئون العاملين •

وبالتالى يسرى هذا الايقاف على عقوبة انهاء الخدمة التى نصت عليها المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، باعتبار أنها لا تعدو أن تكون عقوبة تبعية أو أثرا من آثار الحكم الجنائى . ومادامت هذه العقوبة ، أو ذاك الأثر ، قد أوقف تنفيذه ، فلا تنتهى خدمة الموظف بقوة القانون كأثر لهذا الحكم .

اما فى المجال الادارى : فقد كان الرأى الغالب فى الفقه والقضاء، يتفق وما عليه الفقه والقضاء فى المجال الجنائى ، فى هذا الخصوص ، والذى سبق بيانه . أى أن الحكم الجنائى ، يرتب آثاره أيضا فى المجال الادارى بما أمر به من وقف تنفيذ العقوبة التبعية أو التكميلية أو الآثار الجنائية الأخرى . ومن ثم فلا يترتب عليه انهاء خدمة الموظف .

بيد ان المحكمة الادارية العليا ذهبت — غداة انشائها — الى عكس ذلك : وقضت بأن وقف تنفيذ الحكم الجنائى ولو كان شاملا للعقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى — ينصرف الى المجال الجنائى فحسب ، ولا ينسحب الى المجال الادارى(١) . وبالتالى يترتب على هذا الحكم — لو أنه موقوف التنفيذ وقفا شاملا — انهاء خدمة الموظف . متى توافرت الشروط الأخرى المقررة فى هذا الشأن .

وبعبارة أخرى : فانه — طبقا لهذا القضاء — تنتهى خدمة الموظف ، بقوة القانون ، اذا ما صدر ضده حكم فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف ، وذلك طبقا للمادة ١٠٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، ولو كان هذا الحكم موقوف التنفيذ وقفا شاملا العقوبات التبعية والآثار الجنائية .

وقالت المحكمة الادارية العليا فى هذا الشأن ، « أن وقف تنفيذ

---

(١) أ.ع ٥ لسنة ٤ فى ١٩٥٨/٧/١٢ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨١ .

الآثار المترتبة على الأحكام الجنـائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشـمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنـائية المترتبة على الحكم . فلا يتعداها الى الآثار الأخرى ، سـوء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو من روابط القانون العام ، أى سواء كانت مدنية أو ادارية »(١) .

وأعلنت المحكمة المذكورة بأنها فرقت تماما بين الميدان الجنائى من ناحية والميدان الادارى من ناحية أخرى . فالحكم له فى الميدان الجنائى أحكامه الخاصـة وله كذلك آثاره التى تختلف فى حالة وقف تنفيذ العقوبة عنهـا فى حالة شـمولها بالنفاذ . أما الميدان الادارى فيستقل بذاته ، وللحـكم فى نطاقه أحكامه وآثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار انهاء العلاقة الوظيفية ، وهى نتيجة تترتب على المحكوم سواء أكانت العقوبة التى تضمنها واجبة النفاذ أم أنه قد أمر بوقف تنفيذها اذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره فى مدى نفـاذ العقوبة فى الميدان الجنائى ولكنه فى الميدان الادارى عـديم الأثر . فلكل من العزل كعقوبة جنـائية بالتطبيق لأحـكام قانون العقوبات ، والعزل تأديبيـا كان أم اداريا بالتطبيق لأحـكام قانون موظفى الدولة ، مجاله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به فى التطبيق (٢) . ولهذا فقد قضت ، بأن الحكم الجنائى الصـادر بوقف تنفيذ العقوبة التى قضى بها وبوقف جميع الآثار القانونية المترتبة على الحكم ، لا يقف حائلا بين الجهـة الادارية وبين حقهـا فى فصل العامل المحكوم عليه لارتكابه جريمة مخلة بالشرف ، وفقـا للأوضاع المرسومة ، ما دام قـد تحقق هـذا الموجب (٣) .

---

(١) أ.ع ٥ لسـنة ٤ فى ١٩٥٨/٧/١٢ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨١ ، سبقت الاشارة اليه .

(٢) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٣ ب ١٠٨٨ .

(٣) أ.ع ٦١٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٢/٣/٢٤ (١٠ سـنوات) ص ٩١٠ ب ٧٦ .

وقــد افتت الجمعيــة العموميــة للقســم الاستشارى بمجلس الدولة ، بذات المبادىء التى قضت بها المحكمــة الادارية العليــا ، ولذات الاسباب ، وبل ومع اتحاد العبارات فى كثير من هذه الأسباب.

فقد أفتت بأن النص فى الحكم الجنائى على وقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا كافة الاثار الجنائية المترتبة عليها ، لا يمنع انتهاء الخدمه طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة (١) .

وقالت فى هــذا ، بأن « وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم فلا يجاوزها الى الآثار الأخرى ، سواء أكانت هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو روابط القانون العام فيطبق كل منها فى مجــاله متى قام موجبــة واستوفى شرائطه . ولذلك فلا أثر لوقف التنفيذ على الأسباب القانونيه لانتهاء خدمة الموظف أو العامل ، وقد سبق أن انتهت الجمعية العمومية فى جلستها المنعقدة فى ٢٧ يناير سنة ١٩٦٠ الى هذا الرأى حيث قررت أن الحكم بادانة موظف فى جريمة مخلة بالشرف فى مفهوم المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يترتب عليه انتهاء خــدمة الموظف، حتى لو قضى الحكم الجنائى بوقف تنفيذ العقوبة شاملا للاثار الجنائية المترتبة عليه كافة » (٢) .

١٤٢ ــ عدول المحكمة الادارية العليا ، والقسم الاستشارى ، عن مبدئهما السابق ذكــره :

فقد كان هذا المبدأ ة بالغ القسوة بالنســبة للموظفين . كما أنه يهدر الاعتبارات التى رســمها المشرع فى المــادة ٥٥ عقوبات ، وانتى.

---

(١) ج. ف ٢٧ يناير سنة ١٩٦٠ ، س ١٤ ص ١١٤ ب ٥٨ .
— ج. ف ١٩٦٢/٩/٢٦ ، س ١٦ ص ٤٢٣ ب ١٧٥ .
(٢) ج. ف ١٩٦١/٨/١ ، س ١٥ ص ٥٦٢ ب ٢٨٠ .

على أساسها يقضى القاضى بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية والتبعية وأحيانا يجعل الايقاف شاملا جميع الآثار الأخرى • وقد يفصح القاضى الجنائى — وهو يأمر بوقف تنفيذ العقوبات التبعية ، أو الآثار الأخرى — أنه استهدف بهذا الايقاف أن يبقى على الموظف فى وظيفته وألا يعصف بمستقبله ومستقبل أسرته بفصله من الوظيفة اذا لم ينص فى الحكم على ايقاف هذه الآثار • كما أن المبدأ سالف الذكر ، كان يتعارض مع ما أمر به الحكم فى منطوقه ، وأفصح عنه فى أسبابه • فضلا عن أن هذا المبدأ يتناقض مع ما هو مستقر فى الفقه والقضاء الجنائى ، ويتعارض مع الرأى الغالب فى المجال الادارى والتأديبى •

ولهذا فقد لقى المبدأ المذكور ، معارضة شديدة من الفقه • بل وضاقت بعض ادارات الرأى ، وبعض المحاكم الادارية والتأديبية ، بمجلس الدولة ، وتحايل بعضها للخروج عليه أو الحد من نطاقه • وقد قررت المحكمة الادارية العليا — ذاتها — فى أحد أحكامها ، بأنها أدركت أن الحاجز الذى أقامته بين آثار الحكم جنائيا ، وآثاره اداريا ، يتسم بشىء من الشدة ، ويصعب التسليم به دون تحفظ (١) • **من اجل ذلك كله ، فقد عدلت المحكمة المذكورة ، وقسم الرأى ، عن المبدأ سالف الذكر • واخذا بالمبدا السائد فى المجالين الجنائى والادارى ،** وهو أن الحكم الجنائى اذا أمر بوقف التنفيذ ، وكان هذا الأمر شاملا العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فان هذا الأمر ينتج أثره فى كلا المجالين ، الجنائى والادارى • وبالتالى فلا يترتب على الحكم ، انهاء خدمة الموظف • وذلك على أساس أن

---

(١) أ•ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ ، س ١٠ ص ١١١٣ ب ١١٠ •

العقوبات الجنائية التبعية ، وغيرها من الآثار ، التى تترتب على الحكم الجنائى ، سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين ، طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائى (١) .

وقد استقر قضاء المحاكم بمجلس الدولة (٢) ، وكذلك فتاوى قسم الرأى وادارته ، على هذا المبدأ السائد .

فقد قضى « بأنه اذا أمر الحكم الجنائى بأن يكون ايقاف تنفيذ العقوبة شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أم فى غيره من القوانين . ذلك أن طبيعتها جميعا واحدة ، ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائى . وان انهاء خدمة الموظف بالتطبيق لحكم الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة ، اذا حكم عليه فى جناية أو فى جنحة مخلة بالشرف ، ان هو الا أثر من آثار الحكم الجنائى الذى يصدر بالادانة »(٣) .

المبحث الثالث

أثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ ، فيما يتعلق بانهاء الخدمة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة

١٣٤ — النص : لقد نصت المادة ٧٧ من القانون المذكور ، على أن « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : .... « ٧ »

---

(١) أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٣/٢٧ ، س ١٠ ص٩١٣ ب٩٢ .
و أ.ع ٩٢٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧٠/١/١٧ ، س ١٥ ص ١٥٨ ب ٢٦ .

(٢) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ ، س ١٠ ص ١١١٤، ب ١١٠ .

(٣) أ.ع ٩٢٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧٠/١/١٧ ، س ١٥ ص ١٥٨، ب ٢٦ .

الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمــة مخلة بالشرف أو الأمانة . ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » .

١٤٤ — مفاد النص المذكور :

يبين من هذا النص ، أن خدمة العامل ، لا تنتهى بقوة القانون ، اذا صــدر ضــده حكم جنائى — كان يستوجب فى الأصــل انهــاء الخــدمة — اذا ما أمر القــاضى فى ذات هــذا الحكم بوقف تنفيذ العقوبة .

فاذا ما صدر الحكم بعقوبة مقيدة للحرية ، فى جريمــة مخلة بالشرف أو الأمانة ، فقــد كان من شــأن ذلك أن تنتهى — بقــوة القانون — خدمة العامل المحكوم عليه طبقا للمادة ٧٧ من القــانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر . ولكن اذا أمر القاضى فى هــذا الحكم ، بوقف تنفيذ العقوبة ، فلا تنتهى خدمة العامل تلقائيا كأثر لهذا الحكم . وانما يجوز للوزير أن يفصل هذا العامل ، كما سنرى .

وبداهة ، سيكون الحكم الموقوف تنفيذه ، صادرا بغير عقوبة الجناية . وذلك لأن المادة ٥٥ عقوبات تنص على أنه « يجوز للمحكمة عند الحكم فى جناية أو جنحة ، بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة ، أن تأمر فى نفس الحكم بايقــاف تنفيذ العقوبة .. الخ » . ومن ثم يلزم لامكان ايقاف التنفيذ أن تكون العقوبة لا تتجاوز الغرامة أو الحبس الذى لا تزيد مدته على سنة . وهذه العقوبة ، ليست من العقوبات المقررة للجناية[1] .

---

(١) عقوبات الجنايات ، هى الاعدام ، الأشغال الشاقة المؤبدة ، الأشغال الشاقة المؤقتة ، السجن ، طبقا للمــادة ١٠ من قانون العقوبات .

ويكفى — لعدم انهاء الخدمة بقوة القانون ، فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه — ان يكون ايقاف التنفيذ مقصورا على العقوبة الأصلية :

وذلك لأن نص المادة ٧/٧٧ من هذا القانون أورد لفظ « العقوبة » عاما مطلقا ، وغير موصوف بوصف معين • ومن ثم يحمل هذا اللفظ على عمومه ، ويجرى على اطلاقه • وبالتالى فانه يكفى ، كما أسلفنا ، أن يقضى الحكم بايقاف تنفيذ العقوبة الأصلية ، ولا يلزم أن ينص فى أمر الايقاف على شموله العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية الأخرى •

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه ، وفقا لحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مادام الثابت أن العقوبة الأصلية التى صدرت على العامل قد أوقف تنفيذها ، ومن ثم فان رابطة التوظف لا تنتهى بقوة القانون[1] •

وذلك على عكس الحال ، فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة • فقد أوضحنا أنه لم يكن يكفى فى ظله ايقاف العقوبة الأصلية ، بل كان يلزم أن يكون أمر الايقاف شاملا العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية ، والا انتهت خدمة الموظف المحكوم عليه ، بقوة القانون • ومن ثم يعتبر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أكثر يسرا بالنسبة للعاملين ، من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فى هذا الخصوص •

١٤٥ — الفصل جوازى للوزير ، اذا قضى الحكم الجنائى بوقف تنفيذ العقوبة : وقد نصت على ذلك صراحة ، المادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام موظفى الدولة • وبالتالى يكون ابقاء العامل أو ابعاده من الخدمة ، متروكا لسلطة الوزير التقديرية ،

---

(١) فت • رقم ١٣٣٦ فى ١٩٦٥/٣/٢٠ ملف ٢٤/١/٧ •

وذلك وفقا للاعتبارات التى دعت القاضى الجنائى الى ايقـاف تنفيذ العقوبة ، وفى ضوء ما يستظهره الوزير من مجمـوع الأوراق ، ومن ملف خدمة العامل . فقد يرى الوزير من ظروف ارتكاب الجريمة ، أو حالة المدعى ونقاء صفحته الوظيفية ، ما يدعو الى عدم فصله . وقـد يتضح للوزير عكس ذلك ، نظرا لنوعية الجريمـة ، وظروف اقترافها وملابساتها ، ومساسها من الناحية الوظيفية باعتبار مرتكبها، فضلا عن سوء سيرته ، ومن ثم يقرر فصله من الخدمة .

والسلطة التقديرية للوزير ، فى هذا الشأن ، لا يحدها الا عيب التعسف فى استعمال السلطة أو الانحراف بها .

والملاحظ من جهة أخرى أن المشرع لم يحدد مدة معينة يمارس الوزير خلالها سلطته التقديرية فى فصل العامل اذا رأى ذلك . وهو أمر يجعل العـامل مهددا فى مستقبله ، وغير مستقر النفس ، فقـد يفاجأ فى أى وقت بقرار فصـله استنادا الى الحكم الصادر ضـده ولو أنه موقوف تنفيذه .

ولهذا كان يجدر بالمشرع أن يحدد أمدا معينا للوزير اذا شاء استعمال هذه السلطة لفصل العامل المحكوم عليه ، بحيث لا يمكنـه — بعد هذا الأمد — أن يفصل العامل .

واذا ما رأى الوزير عدم فصل العامل ، وابقاءه فى وظيفته — فى حالة الحكم بايقاف التنفيذ — فان استمرار بقائه فى الخدمة يظل معلقا على شرط قانونى هام ، هو ألا تلغى المحكمة ايقاف التنفيذ ؛ لأن هذا الالغاء يستوجب — كما أسلفنا — تنفيذ العقوبة وما يترتب عليه من آثار كفصل العامل من الخدمة .

١٤٦ — جواز فصل العامل — فى حالة الحكم الجنائى الموقوف تنفيذه مقصـور على الجهة الادارية ، دون الجهة القضائية :

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه فى حالة الحكم الجنـائى بعقوبة مقيدة للحرية ، فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، مع وقف التنفيذ ، فان هذا الحكم لا يترتب عليه انتهاء الخدمة بقوة القانون ، وانما يجوز للوزير أن يفصل العامل المحكوم عليه . وهذه السلطة مخولة للوزير ، ولا يملك القضاء الادارى أو التأديبى استعمالها(١) .

١٤٧ — اذا كان الأمر بايقاف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية والآثار الجنائيـة فلا يجـوز للوزير أن ينهى خدمة العـامل كأثر للحـكم الجنائى الموقوف تنفيذه :

ذلك أن الوزير لا يملك فصل العامل المحكوم عليه — طبقا للمادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر — الا اذا كان ايقاف التنفيذ مقصورا على العقوبة الأصلية . أما اذا كان الايقاف شاملا العقوبات التبعية ، أو الآثار الجنائية ، فان هذا الايقاف يشمل الفصل من الخدمة ، بوصفه داخلا فى هذه العقوبات التبعية . ومن ثم فلا يجوز للوزير أن يفصل العامل — فى هذه الحالة — والا كان فى ذلك اهدار لحجية الحكم الجنائى الذى أمر بوقف العقوبات التبعية والآثار الجنائية . والمسلم أن هـذه العقوبات والآثار ليست مقصـورة على ما ورد منها فى قانون العقوبات ، وانما تشمل أيضا ما نص عليه فى تشريعات أخرى ، كالنص على انهاء الخدمة الوارد فى نظام العاملين . وبالتالى تتقيد السلطة الادارية ، فى هذا الخصوص ، بمـا قضى به الحكم الجنائى .

ومع ذلك ، فانه يجوز للوزير ، أو الجهة الادارية اتخاذ اجراءات تأديب هذا العامل ، كما تجوز احالته الى المحكمـة التأديبية لتتولى تأديبه فى حدود العقوبات التأديبية المنصوص عليها .

---

(١) أ.ع ١١ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/١١/٥ .

المبحث الرابع

اثر الحكم الجنائى ، الموقوف التنفيذ ، فى انهاء خدمة العامل ، وفقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة

١٤٨ — النص : لقد نصت المادة ٧/٧٠ من هذا القانون ، على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة •

وظاهر من هذا النص ، أن المشرع قد ردد حرفيا ما سبق أن أورده المشرع فى نص المادة ٧/٧٧ من القانون ١٩٦٤/٤٦ ، فيما يتعلق بأثر وقف تنفيذ العقوبة حيث قال : «**ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة** •

وقد سبق أن فصلنا القول فى شرح هذا النص لدى حديثنا عن نص المادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، فنحيل الى ما فصلناه فى هذا الشأن ، درءا للتكرار •

المبحث الخامس

اثر الحكم الجنائى ، الموقوف تنفيذه ، فى انهاء الخدمة ، وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة

١٤٩ — النص : لقد نصت المادة ٧/٩٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن تنتهى خدمة العامل للحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم

المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة **ما لم يكن الحكم موقوف التنفيذ .**

١٥٠ — ما استحدثه هذا النص ، لمصلحة العامل ، على عكس التشريعات السابقة :

لقد رأينا فيما تقدم ، أن نص المادة ٧/٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ومن قبلها نص المادة ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — كانت تقضى بأن : يكون الفصل جوازيا للوزير المختص ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة « وطبقا لذلك ، فقد كان الوزير المختص يترخص فى تقدير فصل العامل أو الابقاء عليه ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

أما النص الحالى — أى نص المادة ٧/٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — فلم يجعل للوزير أية سلطة تقديرية فى فصل العامل كأثر للحكم الجنائى ، اذا كان هذا الحكم مع وقف التنفيذ . وبالتالى فلا يملك الوزير ، فصل العامل نتيجة للحكم المذكور . بل يظل العامل فى وظيفته » .

١٥١ — يكفى ان يكون الحكم ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، كى لا تنتهى الخدمة بقوة القانون ، كأثر لهذا الحكم (١) :

وذلك لأن المادة ٧/٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار اليها قد نصت على انتهاء خدمة العامل اذا حكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة « مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ » . ويتضح من هذه المادة أنها أوردت عبارة « وقف التنفيذ » عامة مطلقة ، فلم تصف « وقف التنفيذ »

---

(١) وهذا يتسق وما سبق أن أوضحناه لدى شرح وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك فى ظل القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

بوصف معين ، أو تقصره على حالة معينة ، ولم تشترط فيه أن يكون شاملا العقوبات او الآثار الجنائية الأخرى . والمقرر أن النص العام المطلق ، يحمل على عمومه ، ويجرى على اطلاقه ، مادام لا يوجد نص خاص يقيده أو يخصصه .

ومن ثم فانه يكفى أن يكون الحكم الجنائى ، مع وقف تنفيذ العقوبة الأصلية ، كى لا تنتهى بقوة القانون رابطة التوظف كأثر لهذا الحكم . ولا يلزم أن ينص الحكم على جعل وقف التنفيذ شاملا العقوبات التبعية والآثار الجنائية .

وهذا هو الرأى الذى انتهينا اليه ، أيضا فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة وقد أفتى بذلك ، مجلس الدولة فى ظل ذلك القانون (١) .

١٥٣ — اثر فوات مدة ايقاف التنفيذ ، دون الغائه :

لقد سبق أن رأينا نص المادة ٥٩ عقوبات ، الذى يقضى بأنه : « اذا انقضت مدة الايقاف ، ولم يكن صدر فى خلالها حكم بالغائه ، فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ، ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن » .

وما دام الحكم قد اعتبر — فى هذه الحالة — كأنه لم يكن ، فان العقوبة تعتبر كذلك ، وبالتالى فلا يمكن تنفيذها وفقا لصريح نص القانون ، لأنها تعتبر عدما .

ويستوى فى هذا ، العقوبة الأصلية ، والعقوبة التبعية ، والآثار الجنائية ... سواء كانت هذه العقوبة التبعية والآثار الجنائية ، منصوصا عليها فى قانون العقوبات ، أو فى غيره من التشريعات . وذلك

---

(١) فتوى رقم ١٢٣٦ فى ١٩٦٥/٢/٢٠ ملف ٢٤/١/٧

لأن سقوط الأصل — أى العقوبة الأصلية — يستتبع بحكم اللزوم ، سقوط الفرع أى العقوبة التبعية والآثار الجنائية الأخرى • فالتابع يدور مع المتبوع وجودا وعدما •

ويعتبر هـذا بمثابة رد اعتبـار قانونى ، يتم بقوة القـانون ، دون ما حاجـة الى استصدار حكم قضـائى • ومن جهـة أخرى ، لا يعتبر هذا الحكم ، سابقة فى العود •

١٥٣ — ما يترتب على الغاء ايقاف التنفيذ :

لقـد رأينا أنه يجـوز للقاضى الجنـائى ، أن يلغى ايقـاف تنفيذ الحكم ، متى تحققت احدى الحالتين المنصوص عليهما فى المادة ٢/٥٦ من قانون العقوبات •

وأوضحنا فيمـا تقدم أن الغـاء ايقـاف التنفيذ لا يكون الا بحكم : فمجرد وجود أحد السببين اللازمين لجواز هـذا الالغاء ، لا يترتب عليه الالغاء بقوة القانون ، بل لابد من أن يعرض الأمر على القاضى وأن يصدر حكمه بالالغاء[1] • ومن ثم فلا يجوز اطلاقا تنفيذ الحكم الموقوف وما يرتبه من آثار كانهاء خدمة العامل ، قبل أن يصدر حكم القاضى بالغاء وقف تنفيذ هذا الحكم ، ولو وجد السبب الذى يجيز الالغـاء •

أما اذا قضى فعلا بالغاء وقف التنفيذ ، فتنفذ العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنـائية ، التى كانت موقوفة وذلك طبقـا للمادة ٥٨ عقوبات • ويستوى فى هـذا أن تكون هـذه العقوبات والآثار منصوصا عليها فى قانون العقوبات أو فى غـيره من التشريعات كالنظم الخاصة بالعاملين • فقد سبق أن وضحنا أن الحكم — فى هذه الحالة — يعود الى النفـاذ ، ويرتب كافة آثاره ، وكأنه

---

(١) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٧٧٩ •

لم يقترن فقط بوقف التنفيذ . فاذا كان يرتب فى الأصل — لو لم يوقف تنفيذه — انهاء خدمة العامل ، فان هذه الخدمة تنتهى بمجرد الغاء وقف التنفيذ .

١٥٤ — عدم فصل العامل — المحكوم عليه جنائيا — لا يحول دون امكان مساءلته تأديبيا :

ذلك أن المسلم ، أن الأمر بايقاف تنفيذ العقوبة — ولو كان شاملا — لا يكف يد الجهة الادارية عن اتخاذ اجراءات تأديب العامل المحكوم عليه ، اذا كانت الأفعال التى ارتكبها تشكل جريمة تأديبية ، حتى لو كانت هذه الأفعال هى ذات الأفعال التى كانت موضوعا للمحاكمة الجنائية . وأساس ذلك أن الحكم الجنائى له حجيته — فى المجال الادارى ، والتأديبى — فيما نفاه أو أثبته من الوقائع متى كان فصله فى هذه الوقائع ضروريا للحكم فى الدعوى . وما دام الحكم الجنائى قد قضى بثبوت الأفعال فى حق العامل المحكوم عليه ، فان هذا بذاته يجعل الجهة الادارية تنظر فى تكييف هذه الأفعال لتستبين ما اذا كانت تشكل — من الناحية الادارية — مخالفات تأديبية أم لا . فان رأت أنها تنطوى على مخالفة من هذه المخالفات ، فيكون من حقها أن تتخذ سبيل تأديبه متى رأت موجبا لذلك . وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا (١) . وأفتى أيضا مجلس الدولة بأن وقف تنفيذ العقوبة ، وعدم انهاء خدمة العامل المحكوم عليه جنائيا ، لا يخل بحق الجهة الادارية فى مساءلته تأديبيا متى رأت مقتضى لذلك(٢) .

كما أفتى أيضا بأنه ولئن كان هذا الحكم قد صدر ضد السيد .... وقد أمرت المحكمة بوقف آثاره الجنائية ومنها الفصل من الوظيفة . وبالتالى لا يعتبر العامل المذكور مفصولا كأثر لهذا

---

(١) أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ و ٦٣٥ لسنة ٩ فى ١٩٦٥/٣/٢٧ .
(٢) فـ — ادارة الفتوى لشئون العاملين ملف ٤٤٩/١/٧ .

الحكم ، الا أن هذا لا يكف يد الوزارة عن مجازاته اداريا باعتبار أن سلوكه خارج الوظيفة ينعكس ظلاله في مرآة الوظيفة وسلوكه الوظيفى وذلك على الوجه الذى تقدره الوزارة مستلهمة في ذلك ما يستبين لها من أوراق الموضوع وتدخله في اعتبارها من الأسباب والدواعى التى عطفت بالمحكمة ومالت بها الى حد القضاء بوقف تنفيذ العقوبة وكافة الآثار الجنائية(١) ٠

المبحث السادس

اثر الحكم الجنائى ــ الموقوف الاثر ــ فى انهاء الخدمة ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام

١٥٥ ــ النصوص ، ومفادها :

أولا : لقد كانت المادة ٦/٧٥ من النظام الأسبق لعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، تنص على أن تنتهى خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة لحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ٠ ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الادارة ، اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ٠

ثم نقل المشرع هذا النص ذاته ، بعد ذلك ، الى المادة ٦/٦٤ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ٠

وهذا النص ــ سواء ما ورد فى نظامهم السابق أو نظامهم الأسبق ــ يماثل نص المادة ٧/٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والذى سبق شرحه تفصيلا فى موضعه من هذا الكتاب ٠ ولذلك فاننا نحيل الى ما أسلفناه ، فى هذا الخصوص ، تفاديا للتكرار ٠

---

(١) فتوى رقم ٣٦٠١ فى ١٩٦٥/٦/٢٣ ــ ملف ٢٧٧/١/٧ ،
ــ فتوى رقم ٤٤٨١ فى ١٩٦٥/٧/٢١ ــ ملف ٢٦٣/١/٧ ٠

ثانيا : نصت المادة ٩٦ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، على أن : « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ٠٠٠٠٠ (٧) الحكم عليه بعقوبة جنائية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ » ٠

والواضح أن هذا النص ، يماثل تماما — من حيث الحكم والصياغة ، بل والعبارة — نص المادة ٩٤/٧ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر برقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ٠ من أجل ذلك فاننا نحيل الى ما قدمناه من تفصيل فى شرح المادة ٩٤/٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ٠

المبحث السابع

مقابلة بين آثار وقف التنفيذ فى ظل التشريعات المتعاقبة المتعلقة بنظم العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام

اولا : لقد رأينا فيما تقدم أنه اذا كان الوقف شاملا للعقوبة الجنائية الأصلية ، وللعقوبات التبعية ، فلا تنتهى خدمة العامل بقوة القانون ٠ يستوى فى هذا أن يكون الحكم صادرا فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، أو فى ظل التشريعات التالية له ٠

أما اذا كان وقف التنفيذ منصرفا الى العقوبة الأصلية فحسب ، فان الأمر يختلف فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، عنه فى ظل التشريعات اللاحقة عليه : ففى ظل القانون الأول ، أى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ما دام وقف التنفيذ غير شامل ، أى لا ينصرف الى العقوبات التبعية ، فان خدمة الموظف تنتهى بقوة القانون ومن تاريخ الحكم الجنائى النهائى ٠ وذلك على

عكس الحال ، فى ظل التشريعات اللاحقة لهذا القانون ، على النحو السالف بيانه والذى سنوجزه فى البنود التالية •

ثانيا : فى ظل التشريعات التالية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (أى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم من بعده نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) — وكذلك فى ظل النظام الأسبق للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ونظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

لقد أوضحنا أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية وحدها ، يترتب عليه أن لا تنتهى — بقوة القانون — خدمة العامل المحكوم عليه بهذه العقوبة • وانما يكون فصله من الخدمة ، جوازيا للوزير بالنسبة للعاملين فى وزارته ، كما يكون جوازيا لرئيس مجلس الادارة بالنسبة للعاملين فى الشركة التى يرأسها •

واذا رأى الوزير — أو رئيس مجلس الادارة — عدم فصل هذا العامل ، فان ذلك لا يحول دون اتخاذ الاجراءات التأديبية ضد العامل المذكور •

ثالثا : فى ظل النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

لا يترتب على الحكم مع وقف التنفيذ — ولو كان الوقف منصرفا الى العقوبة الأصلية وحدها — انهاء خدمة العامل ، لا بقوة القانون ، ولا جوازيا للوزير ، لأن المشرع لم يخول الوزير أو الجهة الادارية بصفة عامة مثل هذه السلطة فى تلك الحالة • وذلك على عكس ما كانت عليه النظم السابقة لهؤلاء العاملين ، حيث كانت تجيز للوزير أو من له سلطاته انهاء الخدمة فى مثل هذه الحالة • ولكن هذا ، لا يمنع الجهة الادارية ، من اتخاذ الاجراءات التأديبية ، اذا رأت مسوغا لذلك •

الفصل السادس

اثر الحكم الجنائى ، الصادر لأول مرة على العامل ، بالنسبة للعلاقة الوظيفية

أولا ــ النص : سبق أن أوردنا نص المادة ٩٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ • وهذا النص يقضى ، كما رأينا ، بأن « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية ••••

(٧) الحكم عليه بعقوبة جناية ، فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ •

ومع ذلك ، فاذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدى الى انهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل » •

وهذا النص يقابله ، ويماثله من حيث المبادىء والصياغة ، نص البند (٧) من المادة ٩٦ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ • ولهذا ، فان حديثنا ينصرف الى العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام •

وقد سبق أن شرحنا تفصيلا الفقرة الأولى من هذين النصين ، فى المباحث الخاصة بأحوال انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائى ، وكذلك

لدى الحــديث عن أثر الحكم الجنائى الموقوف تنفيذه على العــلاقة الوظيفية للعــامل •

أما الفقرة الثانية ، منهما ، فهى موضــوع بحثنا الآن • وهــو ما سنتناوله على الوجه التالى :

١٥٧ — ضوابط الفقرة الثانية ، من النصــين ســالفى الذكــر :
ان هذه الفقرة لم يرد لها مثيل فى النظام السابق أو النظم السابقة ، لهؤلاء العاملين • وانما استحدثها المشرع فى النظام الحالى ، وتتضمن حماية جديدة للعــامل •

وهى تتعلق بالسابقة الأولى للعامل ، وعدم جواز انهاء خدمته بسببها الا بضوابط معينة حددها المشرع •

فقد نصت الفقرة المذكورة على أنه اذا كان الحكم الجنائى قد صدر ضد العامل لأول مرة — أى لم يصدر ضده حكم جنائى ، قبل ذلك — فلا يترتب عليه كأثر حتمى ، انهاء خدمة العامل •

وقــد حرص المشرع على ان ينص على نظــام الســابقة الأولى ، فى هـــذا القــانون ، لتكون — من حيث التــدرج التشريعى — فى ذات المرتبــة القــانونية مــع القــوانين التى رتبت آثار الحــكم الجنــائى على العلاقة الوظيفية للعــامل المحكوم عليه • وليتفــادى المشرع ، ما وجه الى قرار وزير العدل الصادر فى ١٩٥٥/٥/٥ بخصوص عدم اثبات السابقة الأولى فى صحيفة السوابق • فقد عيب على هذا القرار أن من شأنه ، التعديل فى أحكام القوانين مع أنه أدنى مرتبة منها • ولهذا ، فقــد قضى بأن القرار المذكور لا يملك أن يمنع الآثار التى رتبتها القوانين على الأحكام الجنائية فى المجال الادارى أو الوظيفى ،

سواء ما تعلق منها بموانع التعيين(١) أو انهاء الخدمة(٢) بالنسبة لمن صدرت ضدهم الأحكام التى رتبت هذه الآثار وغيرها •

ويتضح من الفقرة سالفة الذكر من القانونين المشار اليهما ، أن الحكم الجنائى اذا كان هو السابقة الأولى للعامل ، فلا يفصل العامل تلقائيا وبقوة القانون نتيجة لهذا الحكم(٣) •

وانما يعرض الحكم المشار اليه ، على لجنة شئون العاملين المختصة بالجهة التى يتبعها العامل المحكوم عليه ، لتنظر فى أمره • ولا يفصل العامل المذكور ، كأثر لهذا الحكم ، الا اذا ارتأت ذلك ،

---

(١) وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه : « وان كانت صحيفة الحالة الجنائية تعد قرينة على عدم الحكم على المرشح للوظيفة فى جناية او فى جريمة مخلة بالشرف ، الا ان هذه القرينة ليست قاطعة بل يمكن اثبات عكسها ، واذا ما ثبت لجهة الادارة بأى طريق آخر — صحة ما جاء بصحيفة الحالة الجنائية ، وبالتالى تخلف ذلك الشرط فى المرشح للوظيفة ، فانه يتعين عليها الامتناع عن تعيين المرشح ، او تصحيح الوضع ان كانت قد اصدرت قرار التعيين ، انزالا لأحكام القانون ، وغنى عن البيان ان قرار وزير العدل المشار اليه وهو فى مرتبة ادنى من القانون لا يملك أن يعدل فى الأحكام التى تضمنها قانون نظام موظفى الدولة فى شأن الشروط اللازمة لشغل الوظائف العامة »

«ا.ع ٩٢٤ لسنة ١٢ ق ١٩٦٩/٤/١٩ ، س ١٤ ص ٦١٠ ب ٨١» •

(٢) وبهذا افتى مجلس الدولة حيث قال ان « قرار وزير العدل الصادر بتاريخ ١٩٥٥/٥/٥ بتعديل بعض احكام القرارات الخاصة بقلم السوابق الذى قضى فى المادة ١٤ منه بألا يثبت فى الشهادات التى يطلبها محكوم عليه من قلم السوابق الحكم الصادر فى أية جريمة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر ، بشرط أن تكون العقوبة قد نفذت ، يقتصر اثره على صحيفة سوابق المحكوم عليه ، فلا يظهر هذا الحكم بها متى استوفيت الشروط المقررة لذلك . اما سائر الآثار القانونية المترتبة على الحكم ، ومنها الأثر المقرر بالمادة ١٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بانهاء خدمة المستخدم خارج الهيئة متى صدر الحكم فى جناية او جريمة مخلة بالشرف فانها تنفذ » — فت . رقم ٧٨٥ فى اول سبتمبر ١٩٥٦ ، س ٩ ص ٣٥٦ ب ٢٤٩ •

(٣) والمفروض أيضا أن الحكم المذكور غير موقوف التنفيذ ، لأنه لو كان كذلك ، فان العامل المحكوم عليه لا يفصل فى هذه الحالة وفقا للفقرة الأولى من البند (٧) من المادة المذكورة من النظام الحالى لهؤلاء العاملين ، وذلك طبقا لما سلف بيانه فى الفرع الخاص بأثر الحكم الجنائى مع وقف التنفيذ على العلاقة الوظيفية للعامل •

اللجنة المشار اليها • ويجب أن يكون قرار هذه اللجنة ، فى هـــذا الخصوص مسببا تسببيا مستمدا من أسباب الحكم المذكور ، وظروف وملابسات الواقعة أو الوقائع التى ارتكبها العامل وماهيتها ونوعيتها ومدى جسامتها ، وأن يتضح أن بقاء العامل — بعد هــذا الحكم — يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وواجباتها وكرامتها وطبيعة العمــل فيهــا •

وقد عنى المشرع بوضع الضوابط والضمانات سالفة البيــان ، لمصلحة العامل ومصلحة العمل • فلا يفصل العامل — فى هذه الحالة — الا بعد استيفاء تلك الاجراءات والضمانات •

ويلاحظ أن المشرع لم يحدد مدة للجهــة الادارية لتصــدر فى خلالها قرارها اذا رأت فصل العامل كأثر للحكم الجنــائى الصادر ضده • وكان يجدر أن تحدد مثل هذه المدة ، حتى لا يظل العامل قلق النفس ، مهددا بامكان صدور مثل هذا القرار الذى يهــدم حيـــاته الوظيفيـــة •

ومن ناحية أخرى ، نشير أيضا ، الى أن الجهة الادارية اذا رأت عدم فصل العامل كأثر للحكم المذكور ، فان هــذا لا يكف يدها عن اتخاذ اجراءات تأديبية وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة ، كما يجوز لها أن تحيله الى المحكمة التأديبية المختصة لتتولى تأديبه بمعرفتها •

١٥٨ — صفوة القــول : ان خدمة العامل لا تنتهى ، كأثر لحكم جنائى — فى ظل النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة وفى القطاع العام — الا بالضوابط الآتية :

١ — أن يحكم عليه بعقوبة جناية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة •

٢ — أن لا يكون الحـــكم موقوف التنفيذ : فان كان موقوف التنفيذ ، فلا يفصل العامل بقوة القانون (١) .

٣ — أن لا يكون الحكم ، هو السابقة الأولى للعامل ، بمعنى أن لا يكون قد صدر عليه لأول مرة :

أما ان كان كذلك ، أى كان السابقة الأولى له ، فلا يفصل الا اذا رأت ذلك ، لجنة شئون العاملين بقرار مسبب منها .

---

(١) وان كان يمكن للسلطة [illegible] .

الفصل السابع

الاجراءات اللازمة فى حالة انتهاء الخدمة ، كأثر لحـــكم جنائى

١٥٩ ــ بيــان ذلك :

لقد تفرقت وجوه الرأى فى هذا الشأن : فذهب رأى الى القول بأن انتهاء الخدمة ، فى هذه الحالة ، يتم بقوة القانون ، ودون ما حاجة الى صدور قرار ادارى بذلك .

ويذهب رأى آخر الى أنه يلزم ــ فى هــذه الحالة ــ أن يصدر قرار ادارى بالمعنى الصحيح لينشىء هذا المركز القانونى الجديد بانتهــاء الخــدمة .

ونورد فيما يلى ، كلا الرأيين ، وأسانيد كل منهما .

١٦٠ ــ الرأى الأول : العزل ، او انتهاء الخــدمة كأثر لحكم جنائى ، يتم بقوة القانون ، ومن تاريخ هــذا الحكم :

ويقول هذا الرأى بأن انتهاء الخدمة ، فى هــذه الحالة ، ليس عقوبة تأديبية ، ولا اجراء تأديبيا . ولهذا فلا يلزم أن تتدخل لانشائه أو اجرائه السلطة التأديبية .

كما أن انتهاء الخدمة ، على هذا الوجه ، يتم فورا ومباشرة كأثر لصدور الحكم الجنائى النهائى ، دون حاجة الى قرار من الجهة الادارية لانشاء هذا المركز القانونى الذى نشأ فعلا بقوة القانون .

واذا أصدرت الجهة الادارية قرارا ، فهو اجراء تنفيذى لمقتضى حكم نهائى ولا يعتبر قرارا اداريا بالمعنى الفنى الصحيح .

وبهذا افتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ، وقضت به محكمة القضاء الادارى والمحكمة الادارية العليا . ونورد فيما يلى ، طرفا من الفتاوى والأحكام ، فى هذا الخصوص :

١ — ان الحكم على العامل ، بعقوبة مقيدة للحرية ، فى جريمة مخلة بالشرف ، تنتهى به الخدمة بقوة القانون من تاريخ هذا الحكم(١) .

٢ — ان انتهاء الخدمة ، كأثر لحكم جنائى ، يقع فورا ومباشرة بقوة القانون ، كنتيجة حتمية لهذا الحكم الجنائى ، ويستنفد غرضه بقطع الرابطة الوظيفية بمجرد صدوره(٢) .

٣ — ان خدمة العامل تنتهى للحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . ويتم ذلك من تاريخ هذا الحكم . ويعتبر القرار الصادر من الادارة ، بفصل العامل ، مجرد اجراء لمقتضى الحكم المذكور(٣) .

٤ — ان الفصل كأثر لحكم جنائى ، يقع بقوة القانون . والقرار الذى يصدر بذلك ، لا يعدو أن يكون مجرد اجراء تنفيذى(٤) .

٥ — ان خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف ، بقوة القانون ، ودون حاجة الى استصدار قرار بالفصل .

---

(١) ج . فى ١٩٧٢/٢/٩ ، س ٢٦ ص ١٦٤ ب ٥٢ .
ج . فى ١٩٦٦/١١/٢ ، س ٢١ ص ٤٦ ب ٢٤
ج . فى ١٩٦٦/١/٢ ، ملف ٦٢٣/٢/٨٦
(٢) ج . فى ١٩٦٦/٥/٤ ، ملف ١٠٩/٢/٨٦ .
(٣) فا . ٨١٦٤ فى ١٩٦٧/١٢/١٤ ملف ٢٩٤/١/٨ سجل ٦٣٧ التشريعية ١٩٦٦ .
(٤) ا . ع ٦١٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٢/٣/٢٤ ، س ٧ ص ٤٧١ ب ٥٠ .

وان صدور قرار بالفصل يعتبر من قبيل الاجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون (١) .

وبذات المبدأ — بل والعبارة — قضت المحكمة الادارية العليا (٢) :

٦ — ان قرار فصل العمدة أو الشيخ ، لصدور حكم قضائى عليه ، ماس بالنزاهة أو الشرف ، هو فى حقيقته اجراء منفذ لمقتضى هذا الحكم القضائى الذى يرتب عليه القانون حتما انتهاء خدمة العمدة أو الشيخ ، مما لا معدى معه من انزال هذا الأثر القانونى ، دون أن يكون لجهة الادارة المختصة أى سلطة فى الترخيص فى هذا الشأن (٣) .

٧ — ان العزل — أو انتهاء الخدمة — المترتب على حكم جنائى ، لا محل لعرضه على السلطة التأديبية أو استصداره منها . وذلك لأن العزل فى هذه الصورة ، لا ينطوى على عقوبة تأديبية يختص بها مجلس التأديب أو أية سلطة تأديبية أخرى . وانما يتم بالفعل منذ اللحظة التى أصبح فيها الحكم الجنائى نهائيا (٤) .

٨ — ان انتهاء خدمة العامل — كأثر لحكم جنائى — يتم حتما بقوة القانون ، دون ما حاجة الى استصدار قرار بالفصل . ولا يعتبر

---

(١) ق.أ ٣٩٥ لسنة ٧ ق ٢١/٢/١٩٥٤ (١٥ سنة) ص ٣٩٥٠ ب ٢٦٩٦ .
— ق.أ ١٩٥٨ لسنة ٩ ق ٨/٥/١٩٥٧ (١٥ سنة) ص ٣٩٤٩ ب ٢٦٩٤ .

(٢) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ ق ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨٢

(٣) أ.ع ٢٦ لسنة ٥ ق ٢٧/٦/١٩٥٩ (١٠ سنوات) ص ٢٩٤٢ ب ٣٥ .

(٤) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ ق ٢٤/٤/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٦ ب ١٠٨٢
— أ.ع ١١ لسنة ١٠ ق ٥/١١/١٩٦٦ (س ١٢ ص ٥٥ ب ٦) .
— ق.أ ١٩٥٨ لسنة ٩ ق ٨/٥/١٩٥٧ (١٥ سنة) ص ٣٩٤٩ ب [illegible] .

مثل هذا القرار من القرارات الادارية ، سواء تلك التى تصدر عن ارادة مقيدة أو تكون من اطلاقات جهة الادارة ، بل ما هو الا من قبيل الاجراءات التنفيذية التى تتخذها الادارة لتنفيذ أحكام القانون، دون أن يكون لها فى مثل هذا الشأن أية سلطة . بل ربما كان الامتناع عن اتخاذ تلك الاجراءات التنفيذية مما يؤاخذ عليه المتسبب فى عدم اتخاذها(٣) .

١٦١ — الرأى الثانى : ويذهب الى ان انهاء خدمة العامل — كاثر لحكم نهائى — لا يتم بقوة القانون بمجرد صدور هذا الحكم . ولا ينشأ ذلك ، الا بصدور قرار ادارى بمعناه الصحيح :

فالحكم الجنائى ، لا يعدو أن يكون سببا لعزل العامل أى لانهاء خدمته . ولكن لا تنتهى الخدمة تلقائيا بمجرد صدور الحكم المذكور. وبهذا النظر ، أخذت محكمة القضاء الادارى ، والمحكمة الادارية العليا ، فى بعض أحكامها .

فقد قضت محكمة القضاء الادارى بأنه لما كان القانون لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف ، وكان للجهة الادارية أن تترخص فى تقدير ما اذا كانت جريمة بعينها مخلة بالشرف أو غير مخلة به ، تبعا لطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه الموظف العام ، وكان القرار الذى يصدر بانهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف هو قرار ادارى له مقومات وأركان القرار الادارى ، وتستقل جهة الادارة بتقدير ملاءمة اصداره بحسب ما يقوم لديها من ملابسات وظروف تدخل فيها اعتبارات الوظيفة والعمل التى يجعل من الجريمة فى رأيها مخلة بشرف الموظف . فمن ثم فليس بصحيح ما ذهبت اليه الوزارة من أن قرار انهاء خدمة المدعى قد وقع نتيجة لازمة للحكم أى بقوة القانون ، لأن للجهة الادارية أن تترخص

---

(٣) ق ٢٠ ٣٩٥٨ لسنة ٩ ق فى ١٩٥٧/٥/٨ (١٥ سنة) ص ٣٩٤٩ ب ٢٦٩٤ .

فى اصدار القرار المنهى لخدمة الموظف ، اذا ما كان الحكم صادرا فى جنحة فقط ، وارتأت أنها جريمة تخل بشرف الموظف ، وليس الحكم عليه الا سببا لاصدار هذا القرار(١) .

وقضت المحكمة الادارية العليا ، بأن المركز القانونى الخاص بانهاء رابطة التوظف — كأثر لحكم جنائى نهائى — لا ينشأ الا بقرار الفصل . وهذا القرار ، يقوم على واقعة قانونية هى صدور الحكم الجنائى كسبب لاصداره ، شأنه فى ذلك شأن أى قرار ادارى يقوم على سببه . واذا كانت الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة(٢) ، قد أوردت فى هذا الشأن حكما تنظيميا عاما ، فان المركز القانونى للموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور الحكم الجنائى على الموظف ، وانما تتدخل الادارة بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت شروط انطباقه فى حقه . وهى بسبيل ذلك ، انما تتدخل بسلطتها التقديرية فى بيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقضى بها(٣) . وقضت أيضا بذات المبدأ ، بأنه ولئن كان البادى من استظهار نص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة السابق الاشارة اليه أنه قد أورد فى مجال اعماله حكما تنظيميا عاما مقاده انهاء رابطة التوظف بسبب الحكم على الموظف فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف ، الا أن المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل ، وانما تتدخل الادارة — بحسب تقديرها لقيام الاخلال بالشرف — بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط انطباقه فى حقه . وهى

---

(١) ق.ا ١١٦٣ لسنة ١٢ فى ١٩٦٠/٣/٢٣ (١٥ سنة) ص ٣٩٥٣ ب ١ ٢٧٠ .

(٢) الفقرة المذكورة ، تقابل البند رقم (٧) من المادة ٩٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والبند رقم (٧) من المادة ٩٦ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام .

(٣) ا.ع ٩٧٨ لسنة ٨ فى ١٩٦٥/١/١٠ ، س ١٠ ص ٣٦٢ ب ٤٣ .

في سبيل ذلك بما تتدخل بسلطتها التقديرية في تكييف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المقضي بها وأثرها(١) .

وقالت أيضا في ذات الحكم المشار اليه بأن المركز القانونى القائم على انهاء خدمة العامل بسبب الحكم عليه في جرائم اصدار شيكات بدون رصيد — اذا ما اعتبرت جرائم مخلة بالشرف — يلزم لنشوئه ، صدور افصاح ممن يملكه بقصد انشاء هذا المركز القانونى المعين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا ، أى يلزم صدور قرار ادارى بمعناه الصحيح المتعارف عليه(٢) .

وقد رددت محكمة القضاء الادارى — الدائرة الاستئنافية — هذا المبدأ ، وبذات الصياغة ، في بعض أحكامها(٣) .

ويرى أصحاب هذا الرأى ، أيضا ، ان الجهة الادارية بالخيار في هذا الشأن : فلها أن تصدر قرارا بانهاء خدمة العامل المحكوم عليه ، متى قام الموجب لذلك ، أو أن تحيله الى المحكمة التأديبية المختصة لتقضى بهذا .

وقد أخذت المحكمة الادارية العليا ، في بعض أحكامها بهذا النظر ، حيث قضت بأنه ولئن كان مفاد الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة المشار اليه أن المشرع قد خول الجهة الادارية الحق في عزل الموظف اداريا متى قام موجبة دون احالته الى المحاكمة التأديبية ، الا أنه ليس معنى ذلك أن هذا الحق منوط بالجهة الادارية وحدها بل ان لها كذلك احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية ، اذا ما رأت وجها لذلك ، وفي هذا مصلحة محققة للموظف ، اذ ليس من شك في أن محاكمة الموظف تأديبيا ضمان أوفى له من مجرد

---

(١) أ.ع ٨١١ لسنة ١٢ في ١٩٦٩/٥/٣١ ، س ١٤ ، ص ٧٤٥ ، ب ٩٩ .
(٢) الحكم المشار اليه في الهامش السابق .
(٣) ق.أ ١٠٧٠ و ١٣١٢ لسنة ١٢ في ١٩٧٢/١/١٩ ، مجموعة السنة الثالثة للدوائر الاستئنافية ، ص ٢٧٢ ، ب ٣٤ .

عزله بقرار ادارى • ومن ثم فان تمسك الطاعنة بوجوب صدور قرار بانهاء خدمتها من الجهة الاداريه دون المحكمة التأديبية يكون قائمـا على حجة داحضة ويتعين اطراحه (١) •

١٦٢ — رأينـا الخاص :

ان الحكم الجنائى النهائى ، الذى يترتب عليه عزل العـامل ، أى فصله بانهاء خدمته — هـذا الحكم لا يعـدو أن يكون سببا من أسباب انتهاء خدمة العامل • كما أن بلوغ السن المقررة لترك الخدمة ، هو أحد الأسباب الموجبة لانتهاء الخدمة ، بحيث يتعين انهاء الخدمة متى بلغ هذه السن • وأيضا فان انقطاع العامل عن العمـل ، بدون اذن أو عذر ، المدة المنصوص عليها فى القانون ، يعتبر سببا لانهاء خدمته بوصفه مستقيلا •

وقد جرى القضاء على أن القرار الذى يصـدر بانهاء خـدمة العامل بسبب بلوغه سن التقاعد ، هو قرار منشىء لهذا المركز القانونى للعامل ، وان كان سببه الموجب حتما لاصداره هو بلوغ العامل السن المذكورة • ولهذا يتعين لقبول دعوى الغائه ، أن ترفع خلال الميعاد المقرر لدعوى الالغاء •

وتطبيقا لذلك فقد قضت المحكمـة الادارية العليا ، بأن المركز القانونى الخاص بانتهاء رابطة التوظف لبلوغ العامل سن التقـاعد لا ينشأ الا بالقرار الذى يصدر بذلك • وهذا القرار يقوم على واقعة قانونية هى بلوغ السن القانونى ، كسبب لاصداره ، شأنه فى هذا شأن أى قرار ادارى يقوم على سببه • وكون سبب القرار واقعة قانونية متى تحققت لزم اصـــدار القرار بالاحالة الى المعـاش ،

---

(١) ع ٨١١ لسنة ١٢ فى ١٩٦٩/٥/٣١ ، س ١٤ ص ٧٤٥ ب ٩٩ •
وقـد أخـذت بذلك أيضـا محكمة القضـاء الإدارى ، الدائرة الاستئنافية ، فى حكمها رقم ١٠٧٠ و ١٣١٢ لسنة ١٢ ق فى ١٩٧٢/١/١٩ ، المنشور فى مجموعتها للسنة الثالثة ص ٢٧٢ ب ٣٤ •

لا يخرج المنازعة عن مدلولها الطبعى الى مدلول آخر • ومن ثم فان طلب الغاء هـذا القرار ، هو من طلبات الالغاء وبهـذه المثابة يتعين تقديمه فى ميعاد الستين يوما المحدد لتقديم طلبات الالغاء(١) •

وبذات المبدأ ، قالت المحكمـة المذكورة : « ان ما أبداه المدعى من أن قرار انهاء خدمته على أساس بلوغه السن القانونية — وهو القرار المطعون فيه — ليس قرارا اداريا مما تقدره الادارة بسلطتها المطلقة بقصـد انشاء مركز قانونى ، وأنه لا يعـدو أن يكون قرارا تطبيقيا لا يتوفر فيـه أركان القرار الادارى الذى لا يجوز استحلال من حكمـه الا بدعوى الالغاء ••• هـذا التكييف الذى ينتهى به المدعى الى اعتبار الدعوى الحالية من قبيل منازعات التسوية ، مردود بما هو مقرر من أن القرار الادارى هو عمل قانونى من جانب واحد ، يصدر بالارادة الملزمة لاحدى الجهات الادارية فى الدولة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين أو اللوائح ، فى الشكل الذى يتطلبه القانون بقصد انشاء وضع قانونى معين ابتغاء مصلحة عامة • كما أن القرار التنظيمى العام يولد مراكز قانونية عامة أو مجردة ، بعكس القرار الفردى الذى ينشىء مركزا قانونيا خاصا لفرد معين ، واذا صح أن القرار الفردى هو تطبيق لحكم القانون فانه لابد من اعتباره أيضا منشئا لمركز فردى خاص متميز عن الوضع القـانونى المجرد المتولد عن القانون ، ومن ثم فلا ينبغى أن ينفى عن العمـل الادارى الذى يكون تطبيقا لنص عام مقيد صلاحيته لانشاء مركز قانونى أو تعديله ، لأن كل قرار ادارى منشىء لمركز قانونى هو فى الوقت ذاته تطبيق لقاعدة قانونية أعلى • وعلى هـذا الأساس فان احالة المدعى الى التقاعد لا يعدو أن يكون قرارا اداريا صادرا بانشاء مركز قانونى

---

(١) أ•ع ٧٤٢ لسـنة ٤ فى ١٩٥٩/٤/٤ (١٠ سنوات) ص ٦٣٦ ب ٢٢٤ •
— أ•ع ١٢٤٥ لسـنة ٨ فى ١٩٦٦/٤/١٧ ، س ١١ ص ٦٢٥ ، ب ٧٧ •

بالنسبة اليه سواء انطوى قرار الاحالة على خطأ فى تقـدير السن. أو لم يكن منطويا على ذلك • ولصاحب الشأن عند الاقتضاء تعقب. القرار بالطعن عليه بدعوى الالغاء فى ميعادها القانونى » •

كما أن المقرر أيضا ان انتهاء خدمة العامل بسبب الانقطاع عن العمل ، دون اذن أو عذر مقبول ، لا يتم تلقائيا وبقوة القانون بمجرد تحقق هذا السبب • بل لابد من صـدور قرار ادارى بذلك ، ينشىء المركز القانونى الجديد باعتبار المدعى مستقيلا — للسبب المذكور — اعتبارا من تاريخ انقطاعه(٢) •

وبالمثل فان خدمة العـامل وان كانت تنتهى بسبب الحكم على العامل بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، الا أن هذا الحكم متى صار نهائيا فانه لا يعدو أن يكون سببا يستوجب حتما انهاء خدمة العامل — تماما كما يستوجب بلوغ العامل سن التقاعد ، انهاء خدمته — ومن ثم يلزم صدور قرار بذلك ، فى الحالين(٣) •

---

(١) أ.ع ١٠٨٠ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/٤/٥ (١٠ سنوات) ص ١١٥٦ ب ٣ •

(٢) ج. ف ١٩٦١/٦/٩ .
— ف . فى ١٩٦٥/٦/٢٧ ملف ٤٩/٤/٩ .
— ف . فى ١٩٦٤/١٢/٣ رقم ٢٠٤٥ ملف ٢٦٨/١/١٤ .

(٣) وهـذا النظر يسرى على اطلاقه فى حالة انتهاء الخدمة كعقوبة تبعية ، سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات او فى نظم العاملين ، لأن هذه العقوبة تقع دون ان يلتزم القاضى بالنص عليها فى حكمه . ولهذا يلزم صـدور قرار ادارى بانهـاء الخدمة ، باعتبار ذلك هـو المقتضى الحتمى للحكم ، اى باعتبار ذلك عقـوبة تبعية تلحـق بالعقوبة الأصلية ولو لم يرد ذكرها فى الحكم .

اما فى حـالة انتهـاء خدمة العامل كعقوبة جنائية تكميلية ، وهى تكون لمدة محددة وتسمى العزل المؤقت ، هـذه العقوبة يلزم لتوقيعهـا ان ينص عليها فى الحكم ذاته . ومتى كان ذلك ، وكانت هـذه العقوبة — فى هـذه الحالة — تتم بالنص عليها فى الحكم الجنائى ؛ فان انتهـاء الخدمة يتم كأثر مباشر لصريح نص الحكم .

وقـد اسلفنا ان انتهاء الخدمة — بسبب حكم جنـائى — طبقـا للنصوص الواردة فى نظم العاملين هو دائما عقوبة تبعية . وبهذا يسرى عليها المبدأ المذكور فى المتن ، بصفة مطلقة .

وهذا لايمنع — بل يجب — أن يكون انتهاء الخدمة من تاريخ الحكم الجنائى النهائى وليس من تاريخ صدور القرار بذلك. وهذا هو الشأن فى حالة انتهاء الخدمة — لبلوغ السن، أو للانقطاع عن العمل دون اذن أو عذر — اذ تعتبر الخدمة منتهية من تاريخ بلوغ السن أو تاريخ الانقطاع ، وليس من تاريخ القرار الصادر بهذا .

وبناء على ذلك ، فان الطعن بالالغاء فى هـذا القرار الصـادر بانهاء الخدمة بسبب الحكم الجنائى الصادر ضد العامل ، يلزم لقبوله شكلا ، أن يقدم خلال الميعاد المقرر لدعاوى الالغاء وطبقا للاجراءات الخاصـة بهـا .

الفصل الثامن

تاريخ انتهاء الخدمة كاثر لحكم جنائى

سبق أن أشرنا الى أن الخدمة تنتهى من تاريخ صدور الحكم الجنائى النهائى[1] ، أو من تاريخ صيرورة الحكم نهائيا ، بفوات ميعاد الطعن فيه ، ان كان أصلا غير نهائى[2] • ويصدر قرار انهاء الخدمة متضمنا ذلك اعتبارا من هذا التاريخ أو ذاك[3] •

والمقرر أن قابلية الحكم للطعن بالنقض ، أو الطعن فيه فعلا بهذا الطريق ، ليس من شأنه أن يمنع تنفيذ الحكم[4] وما ترتب عليه من آثار ومن بينها انتهاء خدمة العامل المحكوم عليه •

واذا كان الحكم صادرا من محكمة أمن الدولة ، فانه لا يكون نهائيا الا بعد التصديق عليه من رئيس الجمهورية : وبالتالى فلايعتبر العامل مفصولا ، للحكم عليه من محكمة أمن الدولة ، بعقوبة جناية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، الا من تاريخ التصديق على الحكم [5] •

---

(١) ا.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٨ ب ١٠٨٥ •

(٢) ا.ع ٧٥٤ لسنة ١١ فى ١٩٦٧/٢/٢٥ ، س ١٢ ، ص ٦٩١ ب ٧٣ •

(٣) ا.ع ٧٥٤ لسنة ١١ فى ١٩٦٧/٢/٢٥ ، س ١٢ ، ص ٦٩١ ب ٧٣ •

(٤) الا اذا كان الحكم بالاعدام ، لأن قابلية الحكم الصادر بالاعدام للطعن فيه بالنقض ، أو الطعن فيه فعلا بهذا الطريق ، من شأنها أن توقف تنفيذ عقوبة الاعدام . فقد رأينا أن تنفيذ هذه العقوبة يترتب عليه نتائج لا يمكن تداركها فيما لو قضى بعد ذلك بنقض الحكم : اذ يستحيل احياء الشخص بعد اعدامه . ولكن الطعن بالنقض ، لا يوقف تنفيذ العقوبة التبعية بانهاء خدمة العامل المحكوم . وقد سبق بيان ذلك ، فنحيل اليه .

(٥) فت . رقم ٨٥١٧ فى ١٩٦٧/١٢/٢٨ ، ملف ٣٢٥/٤/٩ •

ولكن ما هو التاريخ الذى تنتهى فيه الخدمة كاثر لحكم جنائى ، إن كان العامل موقوفا عن العمل من قبل صدور هذا الحكم :

ان ثمة خلافا فى هذا : فقد ذهب رأى الى القول بأن النص الوارد فى نظام العاملين والذى يقضى بأنه « اذا حكم على العامل بالاحالة الى المعاش أو الفصل ، انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ، مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه » (١) ــ هذا النص نص استثنائى على خلاف الأصل العام . والقاعدة أنه لا يجوز التوسع فى الاستثناء أو القياس عليه . ولذلك يقتصر تطبيقه على حالة العامل الذى يفصل تأديبيا . وطالما لم يرد نص مماثل بخصوص حالة العامل الذى يكون موقوفا ، ويصدر عليه حكم جنائى موجب لانهاء خدمته فان خدمته تنتهى بحسب القاعدة العامة اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه (٢) .

وذهب رأى آخر ــ نؤيده ــ الى أن سكوت القانون عن النص على حكم مماثل فى شأن الوقف الذى يعقبه حكم جنائى تنتهى به الخدمة ، لا يعنى أن المشرع قصد الى التفرقة بين الموظف الموقوف الذى يحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف والأمانة ، وبين الموظف الموقوف الذى يحكم عليه تأديبيا بالعزل أو الاحالة الى المعاش ، فى صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة ، لأن هذه التفرقة تجافى منطق التشريع وطبيعة الأمور . ومن ثم فانه يتعين اجراء القياس ، وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الوقف عن العمل (٣) .

---

(١) مثل هذا النص ورد بالمادة ١٠٠ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ١٠٢ من النظام الحالى للعاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) ج . ف ١٩٧١/٦/٩ ، س ٢٥ ص ٣٩١ ب ١٣١ .

(٣) ج . رقم ٤٣٤ فى ١٩٥٦/٦/٢٠ ، س ١٠ ص ١٠٣ ب ٦٤ .
ــ ف رقم ٣٤٤٣ فى ١٩٦٦/٥/٢ ملف ٤٣٨/١/٧ .
ــ ف رقم ٢١٦ فى ١٩٦٩/١/٩ ملف ٤١٣/٤/٩ .
ــ ف رقم ٣١٨٢ فى ١٩٦٩/٤/١٦ ملف ١٨٣/٤/٩ .
ــ ف رقم ٧٦٥٢ فى ١٩٦٧/١١/٢٦ ملف ١٦٨/٤/٩ .

الفصل التاسع

بعض الأصول العامة ، بخصوص العزل أو انتهاء الخدمة بسبب الادانة فى حكم جنائى

١٦٣ ـ طبيعة العزل ، أو انتهاء الخدمة ، كأثر لحكم جنائى :

ان العزل من الوظيفة ـ أو انهاء الخدمة ـ كأثر لحكم جنائى بالادانة ، فى الأحوال التى تستوجب ذلك ، ليس عقوبة تأديبية أو اجراء تأديبيا .

وانما هو فى جميع الأحوال ، عقوبة جنائية تبعية أو تكميلية ، حتى لو كانت العقوبة التبعية غير منصوص عليها فى قانون العقوبات ، بل فى قانون آخر كنظام العاملين . وهذا هو الرأى السائد فقها وقضاء[1] .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه ولئن كان العزل وفقا للمادة ١٠٧/٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة أوسع مدى مما نص عليه قانون العقوبات الا أنه لا محل للفصل بين المجالين الجنائى والادارى مادام العزل ـ على أى حال ـ لا يخرج عن كونه أثرا لصدور حكم جنائى بالادانة ، وان تحقق هذا الأثر ـ وفقا لأحكام قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى بعض الأحوال التى لا يتحقق فيها وفقا لأحكام قانون العقوبات ـ ليس من شأنه أن يغير من طبيعته ...... ذلك أن العقوبات التى تطبق على المحكوم عليه جنائيا ـ وان كان الأصل أن يكون منصوصا عليها فى قانون العقوبات ـ

---

(١) أ.ع ١٤١٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/٤/٢٤ .
ـ أ.ع ٧٧١ لسنة ١٢ و ٤٩٢ لسنة ١٥ فى ١٩٧٢/١/٢٢ .
ـ أ.ع ٩٢٥ لسنة ١٣ فى ١٩٧٠/١/١٧ .
ـ ج ، س ٢٥ ص ٣٨٧ ب ١٣١ .
ـ أ.ع ٨١١ لسنة ١٢ فى ١٩٦٩/٥/٣١ .
ـ ق.أ ٣٩٥٨ لسنة ٩ فى ١٩٥٧/٥/٨ ، (١٥ سنة) ص ٣٩٤٩ ب ٢٦٩٤ .

الا أن هذا القانون لا يشملها كلها بل ان بعضها قد ورد النص عليه في قوانين أخرى .. فاذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد قضى بانتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف ، أيا كانت العقوبة المحكوم بها عليه ، فانه يكون بهذا الاطلاق والتعميم قد أضاف الى الحالات التي يقع فيها العزل وفقا لقانون العقوبات حالات أخرى ... ولكن ذلك لا يؤثر على طبيعة العزل اذ أنه يقع في جميع الأحوال كأثر للحكم الجنائي الصادر بالادانة .. أي أن العزل الذي يقع بحكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين لا يخرج في الواقع عن كونه عقوبة تبعية أوردها القانون المذكور[1] .

وهذا الحكم ، وان كان قد صدر بالتطبيق لأحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة (الأسبق) ، الا أنه يقرر مبادىء قانونية هامة سائدة فقها وقضاء — كما سبق البيان — وهي أن قانون العقوبات لا يشتمل على كل العقوبات الجنائية ، وانما نص المشرع على بعضها في تشريعات أخرى كنظم العاملين ، وأن العزل أو انهاء الخدمة — تطبيقا لنص وارد في قانون العاملين — بسبب الحكم الجنائي بالادانة على العامل ، هو في حقيقته عقوبة جنائية تبعية ، والنص عليها في القانون المذكور لا يغير من طبيعتها هذه[2] .

---

(١) أ.ع ٣٢٠ لسنة ١٠ في ١٩٦٥/٣/٢٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٢٤ ب ١٠٧٨ .

(٢) ومع ذلك فثمة راى على خلاف ذلك ، يذهب الى ان انتهاء الخدمة كأثر للحكم الجنائي الصادر بادانة عامل في جريمة مخلة بالشرف او الأمانة ، هو عقوبة تاديبية ، لا تتم الا بالقرار أو الحكم الصادر من السلطات التاديبية ومن تاريخ هذا القرار او الحكم التاديبي ، وليس من تاريخ الحكم الجنائي . ق.أ « الادائرة الاستئنافية » في الطعن رقم ١٠٧٠ و ١٣١٢ لسنة ٢ بتاريخ ١٩٧٢/١/١٩ ، مجموعة السنة الثالثة للدائرة الاستئنافية ، ص ٢٧٢ ب ٣٤ .

١٦٤ — انتهاء الخــدمة كأثر لحكم جنائى ، لا يحــول دون مساءلة العــامل تأديبيا :

ذلك أنه مادام العزل أو انتهاء الخــدمة فى هــذه الحالة ليس عقوبة تأديبية ، كما رأينا ، فلا يكون ثمة مانع من الجمع بين الفصل كأثر لحكم جنائى بوصــفه عقوبة جنــائية تبعية ، وبين توقيع جزاء تأديبى ، دون أن يكون فى ذلك خروج على مبدأ عدم تعدد الجزاءات عن الفعل الواحد (١) •

ذلك أن المقرر أن المجال الجنائى مستقل عن المجال التأديبى ، كما أن العقوبة الجنائية مستقلة عن العقوبة التأديبية • ولهــذا فان عزل العــامل كأثر لحكم جنائى ، لا يغل يد السـلطة التأديبية عن استعمال حقها فى التأديب ، اذا ما رأت ملاءمة ذلك • وان كانت من الناحية العملية — الغــالبة — تكتفى بعزل العــامل بسبب الحــكم الجنــائى (٢) •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأن انهــاء خدمة العــامل بسبب الحكم عليه جنائيا فى جريمــة اصــدار شيك بلا رصــيد ، وهى جريمة مخلة بالشرف ، لا يحول دون مســاءلته تأديبيا • وأطلقت المحكمة المذكورة ، المبدأ ، من حيث جواز متــابعة العامل بالمسئولية التأديبية بعد انتهاء خدمته ، فقالت : « ان واقعة ترك الخدمة لأى سبب كان لا يترتب عليها افلات العامل من المساءلة التأديبية عما يكون قد ارتكبه فى أثناء قيام الرابطة الوظيفية ، وانما يكون من حق الجهة الادارية تتبعه ومجازاته عما جناه فى حقه » (٣) •

---

(١) ج • ف فى ٢٤/١٢/١٩٦٠ ملف ٨٦/٤/١٩٧ — وانظر عكس ذلك ، حكم المحكمة التأديبية لوزارة التربيــة ، فى الدعوى رقم ٢١٥ لسنة ٢ ق بجلسة ٦/٢/١٩٦٢ •

(٢) د. الطماوى ، المرجع السابق ، ص ٢٣١ •

د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٦٦ •

(٣) أ • ع ٨١١ لسنة ١٢ ق ٢٤/٥/١٩٦٩ ، س ١٤ ص ٧٤٥ ب ٩٩ •

واذا ما رأت الجهة الادارية ، استعمال حقها فى تأديبه ، فانها تحيله فى هذه الحالة الى المحكمة التأديبية المختصة ، لتأديبه كعامل سابق ، وتوقيع احدى العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين الذين تركوا الخدمة ، لأن توقيع هذه العقوبات على العاملين بعد تركهم الخدمة ، يدخل فى اختصاص المحاكم التأديبية وحدها ، دون الجهة الادارية .

الباب السابع

إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي

١٦٥ ــ تقسيم البحث : سنتحدث فى هذا الشأن ، عن بعض المبادىء الهامة ، الخاصة بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى ، ثم عن أسباب الفصل بهذا الطريق ، وعن مدى جواز الجمع بين الاجراءات التأديبية والفصل بغير الطريق التأديبى . ثم نشير الى آثار الفصل بغير طريق التأديب . ونقارن بين اجراءات انهاء الخدمة بهذا الطريق قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، والاجراءات التى نص عليها هذا القانون . ونظرا لأن المشرع ، قد نص فى بعض القوانين على حظر الطعن القضائى فى القرارات الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى ، فسنتحدث عن هذه القوانين ومدى دستوريتها . ثم نوضح مدى الرقابة القضائية ، وتطورها بالنسبة للقرارات الصادرة بانهاء الخدمة بالطريق غير التأديبى ــ وسنتناول ذلك كله فى الفصول التالية .

الفصل الأول

مبادىء عامة ، بخصوص انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى

سنشير هنا ، الى أساس سلطة انهاء الخدمة بهـذا الطريق • ونوضح أن الأصل أن يتم الفصـل بالطريق التأديبى ، أما الطريق غير التأديبى فهو استثناء من هذا الأصل •

وسنتحدث أيضا عن الجهة المختصة بانهاء الخدمة بغـير طريق التأديب ، ونفرق بين انهاء الخدمة بهـذا الطريق وانهائهـا بطريق التأديب ، وآثار كل منهمـا • ثم نوضح أن الفصـل بغـير الطريق التأديبى ، لا يمنع من اعادة التعيين دون انتظار مدة معينة ، كمـا لا يمنع ضـم مدة الخـــدمة السابقة ــ وسنفصـل ذلك كله على النحو التـــالى : ــ

١١٦ ــ اساس سلطة الفصــل بغير الطريق التاديبى :

لقــد جرى القضاء الادارى على أن حق الحكومة فى فصـــل الموظفين هو حق أصيل لا شبهة فيه ، مرده الى أصلين :

(الأول) أصل طبيعى رددته النصوص الدستورية هو وجوب هيمنة الحكومة على تسيير المرافق العــامة على الوجه الذى يحقق المصلحة العامة •

(الثانى) أصل تشريعى يستند الى الأوامر العالية الصــادرة فى ١٠ من أبريل ســـنة ١٨٨٣ و ٢٤ من مايو ســـنة ١٨٨٥ و ١٩ من فبراير سنة ١٨٨٧ والدكريتو الصادر فى ٢٤ من ديسمبر سنة ١٨٨٨ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية والمرسوم بقانون رقم ٣٧ لســنة ١٩٢٩ الخاص بالمعــاشات الملكية والمــادة ١٠٧ من

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى عددت أسباب انتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة ، وذكرت من بينها فى البند (٤) العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبى ، وفى البند (٦) الفصل بمرسوم أو أمر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء أى بغير الطريق التأديبى . وهذا الفصل بالطريق الأخير هو الذى أشارت اليه المادة الرابعة بند (٥) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بانشاء مجلس الدولة ، والمادة الثالثة بند (٥) من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٤٩ الخاص بمجلس الدولة ، والمادة الثامنة بند خامسا من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم مجلس الدولة[1] .

وقد نصت على هذه السلطة الدساتير المتعاقبة ومن بينها الدستور الحالى الذى نص على ذلك فى مادته الرابعة عشرة .

كما نصت عليها أيضا ، التشريعات التى صدرت على التوالى فى شئون العاملين المدنيين بالدولة : فقد نصت على ذلك المادة من نظام هؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم المادة ٧٠ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وأخيرا المادة ٥٤ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقد نصت عليها المادة ٧٥ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ثم المادة ٦٤ من نظامهم الصارد بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ثم المادة ٩٦ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

---

(١) أ.ع فى ١٩٥٧/٦/٢٩ (١٠ سنوات) ص ٢٣٩٧ .
— أ.ع فى ١٩٦٠/٩/٢١ (١٠ سنوات) ص ٢٣٩٦ .
— أ.ع فى ١٩٥٦/٢/١٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤٠ .
— أ.ع فى ١٩٥٧/٦/٢٩ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤٣ .
— أ.ع فى ١٩٦٠/٧/٢ (١٠ سنوات) ص ٢٣٣٩ .

كما أشار المشرع الى هـذه السلطة ، فى المـادة الثـامنة من القانون السابق لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ثم فى المـادة العاشرة من القانون الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة •

وقد نظم المشرع هذه السلطة — أى انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى — بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ الذى حدد الأسباب التى تجيز الفصل بهذا الطريق ، ورسم ضوابطه واجراءاته ، والضمانات المقررة لصالح العاملين تجاه هـذه السلطة المخولة للادارة — وهو ما سنتناوله بالتفصيل فيما بعد •

١٦٧ — الأصل ان يكون فصل العامل بالطريق التأديبى ، أما فصله بغير هـذا الطريق ، فهو استثناء من هذا الأصل :

لقد أرسى الدستور الجديد فى مادته الرابعة عشرة ، مفهـوم الوظيفة العامة ، باعتبار أنهـا حق للمواطنين وتكليف للقائمين بهـا لخدمة الشعب • وتفريعا على هذا المفهوم ، نص الدستور فى المـادة المذكورة ، على أن تكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب ، وأنه لا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبى الا فى الأحوال التى يحـددها القانون • ومن هـذه المبادىء التى رسمها الدستور ، يبين أن الأصل فى فصل الموظفين أن يكون بالطريق التأديبى ، ولا يجوز الفصـل بغير الطريق التأديبى الا فى الأحوال المحددة فى القـانون •

١٦٨ — الجهة المختصة بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى :

ان انهاء الخدمة ، بهذا الطريق ، انمـا يتم بقرار جمهورى • وقد نصت على ذلك ، المـادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى • ونصت عليه أيضا المـادة ٩٤ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧

لسنة ١٩٧٨(1) والمادة ٩٦ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨(2) .

١٦٩ — اقتراح الفصل بغير الطريق التأديبى : الأصل أن يكون هذا الفصل — طبقا للمادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه — بنــاء على اقتراح الوزير المختص ، أى الذى يتبعـه العامل الذى يريد فصله .

واذا كانت النيابة الادارية ، تقوم بالتحقيق مع أحد العاملين ، ورأت — النتائج التى أسفر عنها التحقيق — أن يفصل هذا العامل بغير الطريق التأديبى ، فان لمدير النيابة الادارية أن يقترح ذلك وفقا للمادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخـاص باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية . ويرفع الأمر لرئيس الجمهورية لاتخاذ ما يراه فى هذا الشأن .

ويلاحظ أنه — فى تلك الأحوال التى تقوم فيها النيابة الادارية ، بالتحقيق مع العامل — لا يتحتم أن يكون اقتراح فصله بغير الطريق التأديبى ، صادرا من مدير هذه النيابة . بل يجوز أن يكون الاقتراح

---

(1) وقـد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ينص فى المـادة ١٠٧ على ان هـذا الفصل يتم بمرسوم أو أمر جمهورى أو بقـرار خاص من مجلس الوزراء — وقـد آل هـذا الاختصاص الى رئيس الجمهورية ، بمقتضى القانون رقم ٢٨٣ لسنة ١٩٥٦ فى شأن ادخال بعض التعديلات على التشريعات القائمة حينذاك . وظل هـذا الاختصاص معقـودا لرئيس الجمهورية ، وفقا للتشريعات التالية : فقـد نص عليه فى المـادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم فى المـادة ٧٠ من نظامهم الذى صدر بعد ذلك بالقـانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ثم فى المـادة ٩٤ من نظامهم الحالى كما هو موضح بالمتن .

(2) وكانت تنص على ذلك ايضـا المـادة ٧٥ من نظـامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسـنة ١٩٦٦ ثم المـادة ٦٤ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

بذلك من الوزير الذى يتبعه العامل أيضا(١) •

١٧٠ — تاريخ انتهاء خدمة العامل المفصول بغير الطريق التاديبى :-

ان خدمة العامل تنتهى فى هذه الحالة ، من تاريخ صدور القرار بذلك • غير أنه لما كانت اجراءات ابلاغ العامل بهذا القرار وتنفيذه تستغرق عادة بعض الوقت يكون العامل فيها مستمرا فى عمله ، **فانه فى هذه الفترة ، يعتبر العامل موظفا واقعيا ، ومن ثم يستحق تعويضا يعادل مرتبه** من يوم انهاء خدمته قانونا بصدور قرار الفصل الى يوم ابلاغه به وتنفيذه (٢) • والى هذا أشارت المادة ٩٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ١٠١ من نظام العاملين فى القطاع العام ، حيث نصت كل منهما على أنه اذا كان انتهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية ، يستحق العامل تعويضا يعادل أجره الى أن يتم ابلاغه بالقرار • ومفاد هذا أن الخدمة تنتهى من تاريخ صدور القرار ، وليس من تاريخ الابلاغ به•

ولهذا يستحق العامل تعويضا عن العمل فى المدة الواقعة بين هذين التاريخين •

١٧١ — الفصل بغير الطريق التاديبى ، لا يكفى — وحده وبصفة عامة — لانتفاء صفة الشرف عن العامل المفصول :

فقد يكون لأسباب لا تخل بشرف العامل • سيما وأنه قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ فى شأن الفصل بغير الطريق التأديبى ، لم يكن يشترط أن يحقق مع العامل أو تسمع أقواله ، قبل فصله بهذا الطريق • وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن الفصل بغير الطريق التأديبى ، لا يعتبر مخلا بالشرف ، اذ أنه يبنى على شبهات ، وأنه

---

(١) ا•ع ٦٦٤ لسنة ١١ فى ١٩٦٧/٣/٢٥ ، س ١٢ ص ٧٨٨ ب ٨٤ •

— ا•ع فى ١٩٦٢/٣/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤٤ •

(٢) د• السيد ابراهيم ، نظام العاملين ، ص ٦٦٩ •

لا يعتبر بمثابة حكم جنائى أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة[١] .

١٧٤ ـ التفرقة بين الفصل بالطريق التاديبى ، والفصل بغير طريق التاديب [٢] ، واهمية ذلك :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم باحدى طريقتين ، اما عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقا للأوضاع المرسومة قانونا . والفصل التأديبى يدخل فى باب الجزاءات المنصوص عنها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبى . فاذا ما وقع من الموظف أمور لا ترى معها جهة الادارة الابقاء عليه فى الخدمة لعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة العامة فلها أن تتخذ فى شأنه اجراءات التأديب كما لها أن تقرر فصله بغير طريق التأديب . وان الفصل التأديبى يتطلب ثبوت وقائع معينة محددة وهو مالا يتطلبه الفصل بغير طريق التأديب الذى يكفى فيه وجود أسباب لدى الادارة تبرره ، مادام لم يثبت أنها انحرفت به الى غير الصالح العام[٣] .

فالفصل بغير الطريق التأديبى ، مرده الى وجوب هيمنة الادارة على المرافق العامة ، على وجه يحقق الصالح العام . فلزم أن يكون لها الحرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية من الموظفين ، وفصل من تراه غير صالح ، مادام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة [٤] وقام هذا القرار على سبب يسوغه .

---

(١) ق.ا ٩٥٨ لسنة ٢١ فى ١٩٦٩/٥/٢٦ ، س ٢٢ ص ٧١٥ ب ٣٨٤ .

ق.ا فى ١٩٥٥/٢/١٧ ، س ٩ ص ٣٠٧ ب ٢٨٤ .

(٢) ويلاحظ من جهة اخرى ـ كما سنرى ـ ان الفصل بغير طريق التاديب ، قد يكن لأسباب تاديبية .

(٣) ا.ع فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤١ .

ـ ا.ع فى ١٩٦٧/١٢/١٦ ، س ١٣ ص ٢٨٣ ب ٣٨ .

ـ ا.ع فى ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٣٠ ب ٥ .

ـ ا.ع ٥٦٨ لسنة ٣ فى ١٩٥٨/٥/١٧ .

(٤) ا.ع فى ١٩٦٧/١٢/١٦ ، س ١٣ ص ٢٨٣ ب ٣٨ .

وهذا النوع من الفصل — أى بغير الطريق التأديبى — انما يقوم على ما يجتمع لدى الادارة من أسباب مستقاة من ملف خدمة الموظف أو من أوراق أخرى أو من معلومات رؤسائه عنه (١) .

ويلاحظ ، مما تقدم ، أن الفصل بالطريق التأديبى يصدر من هيئة تأديبية ، بعد اتباع طرق التأديب وضماناته . أما الفصل بغير الطريق التأديبى ، فهو يصدر من جهة غير تأديبية ، وبغير اتباع طرق التأديب واجراءاته ، وانما يكون — بحسب الأصل — وفقا للضوابط والاجراءات الخاصة به ، ومن الجهة المختصة باصداره ، على النحو الذى سنفصله فيما بعد .

ومع ذلك فان الفصل بغير طريق التأديب قد يتم لأسباب تأديبية ، وبعد اتخاذ الاجراءات التأديبية كالاحالة الى التحقيق وسماع دفاع العامل ، وانتهاء التحقيق الى وقائع محددة تبرر مجازاة العامل تأديبيا . فاذا ما رأت الادارة ، فى هذه الحالة ، فصله بغير طريق التأديب ، فلا جناح عليها ، مادامت لم تصل اجراءات التأديب الى اقامة الدعوى التأديبية فعلا واتصالها بالمحكمة التأديبية ، ومادامت الأسباب الداعية لفصله تنهض أساسا صحيحا لانهاء خدمته بهذا الطريق . وسنعود الى تفصيل الحديث عن هذه الأسباب فى مبحث مستقل .

ونشير الى ان ثمة آثارا هامة وجوهرية ، تترتب على التفرقة بين الفصل بالطريق التأديبى ، والفصل بغير هذا الطريق :

١ — فالفصل بغير طريق التأديب ، لا يعتبر — بحسب الأصل — جزاء تأديبيا .

٢ — أن الفصل بغير الطريق التأديبى ، لا يمنع من اعادة تعيين العامل ، دون التقيد بمضى مدة معينة على الفصل . وذلك على عكس الفصل بالطريق التأديبى ، اذ أنه يمنع اعادة تعيين العامل مالم تمض

---

(١) أ.ع فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤١ .

على صــدوره أربع سنوات على الأقل ، وفقــا للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمــادة ١٦ من نظام العاملين فى القطاع العام — ونظرا لأهمية ذلك ؛ فسنعود الى تفصيله فيما يلى .

٣ — ان الطعن القضائى على الفصل التأديبى ، تختص بنظره المحــاكم التأديبية . أما الطعن على الفصــل بغير طريق التأديب ، فتختص بنظره محاكم القضاء الادارى — وسنوضح ذلك فيما بعد .

١٧٣ — الفصل بغير الطريق التأديبى ، لا يمنع من اعادة التعيين ، او ضم مــدة الخدمة السابقة :

فقد سبق أن أشرنا الى أن الفصل بهذا الطريق لا يمنع من اعادة التعيين ، دون تقيــد بضرورة مضى مدة معينة . وذلك على عكس الفصل التأديبى ، فهو يمنع من اعادة التعيين الا بعد فوات المدة التى حددها القانون[١] .

واذا ما أعيد العامل الى الخدمة ، فان سابقة فصله بغير الطريق التأديبى ، لا تمنع من ضم مدة خدمته السابقة[٢] .

ولهذا ، فقد قضى بأن الفصــل بقرار جمهورى ؛ بغير الطريق التأديبى ليس مانعا من اعادة التعيين ولا يعتبر حتما من سوء السلوك ، كما أنه ليس قرارا تأديبيا . ومتى جاز تعيين الموظف طبقا للقانون مع سبق فصله بغير الطريق التأديبى ؛ فليس ثمة نص قانونى يحول دون ضــم مدة خدمته السابقة الى خدمته الحــالية مادامت شروط الافادة من قرارات الضم قد توافرت . هذا فضلا عن أن فصل العامل بقرار جمهورى بغير الطريق التأديبى لم يحل دون حقه فى المعاش ، ومادام يستحق معاشا عن مدة خدمته السابقة فليس ثمة مانع قانونى

---

(١) ج . ف ١٩٦٧/٥/١٧ ، س ٢١ ص ٢٠٤ ب ١١١ .
(٢) ذات الفتوى المشار اليها فى الهامش السابق .

من ضمها الى خدمته الحالية (١) .

وقد أفتى مجلس الدولة بأن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، قد خلا ، من أى نص يحظر التعيين فى وظائف الحكومة بسبب سبق الفصل بغير الطريق التأديبى . ومن ثم يكون التعيين فى خدمة الحكومة ، رغم سبق الفصل بغير الطريق التأديبى ، أمرا جائزا قانونا (٢) .كما سبق للجمعية العمومية للقسم الاستشارى ان رأت أنه يجوز تعيين الموظفين الذين سبق فصلهم بقرار من مجلس قيادة الثورة ، فى وظائف أخرى غير تلك التى كانوا يشغلونها عند فصلهم ، متى استوفوا شرائط التعيين فى تلك الوظائف ، ومادام أن قرار فصلهم لم يقصد الى حرمانهم من حق تولى الوظائف العامة (٣) .

١٧٤ — الجهة المختصة ، باعادة تعيين من سبق فصله بغير الطريق التأديبى :

انه ولئن كان الفصل بهذا الطريق ، يتم بقرار من رئيس الجمهورية ، الا أن المقرر أن اعادة العامل المفصول الى العمل ، لا يلزم أن يكون بقرار جمهورى . وانما تكون اعادة التعيين ، بقرار من الجهة المختصة بالتعيين . وليس لجهة أخرى — ولو أعلى منها — أن تصدر قرارا بذلك ، والا وقع القرار باطلا (٤) .

وقد أفتت اللجنة الأولى بقسم الفتوى بمجلس الدولة ، بأن القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ ، فى شأن تنظيم الجامعات والقوانين

---

(١) ق.أ فى ١٩٦٩/٥/٢٦ ؛ س ٢٣ ص ٧١٥ ب ٣٨٤ .

(٢) فتوى اللجنة الثانية بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فى ١٩٦٣/١١/٢٥ .

(٣) ج. فى ١٩٥٨/٢/١٩ .

(٤) فتاوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة ؛ ارقام : ٧٦٧ فى ١٩٦٥/٢/٢٣ و ٧٦٠ فى ١٩٦٥/٢/٢٣ و ١٠٦٢ فى ١٩٦٥/٣/٨ ، و ١٨٢٨ فى ١٩٦٨/٣/١٤ .

المعدلة له (١) ، قد حدد السلطة المختصة باصدار القرارات بتعيين المعيدين فى كليات الجامعة بما نصت عليه المادة ٩٢ من القانون من أن قرار التعيين يصدر من مدير الجامعه • وبالتالى يكون هو المختص باعادة تعيين المعيدين فى كليات الجامعة ، وسبق انهاء خدمة المعيد بقرار جمهورى بفصله بغير الطريق التأديبى لا يمنع من اعادة تعيينه ثانية متى زالت الأسباب الموجبة لانهاء خدمته من قبل • واعادة التعيين هذه تكون بقرار من مدير الجامعة • وليس ثمة من أساس لاستلزام صدور قرار بها من رئيس الجمهورية (٢) •

١٧٥ — ملاءمة اعادة تعيين من سبق فصله بغير الطريق التأديبى ، أمر يتعلق بالسياسة التى تجرى عليها الحكومة ، وبمسئولية الوزير عن أعماله من الناحية السياسية والأدبية أمام رئيس الجمهورية أو مجلس الوزراء بحسب الأحوال •

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه اذا كان القرار بفصل الموظف بغير الطريق التأديبى يصدر كقاعدة عامة من رئيس الجمهورية ، فان ذلك يكون بحسب الأصل بناء على طلب الوزير المختص الذى يسأل عن أعمال وزارته والذى يقوم بما تستلزمه المصلحة العامة وحسن سير العمل فى وزارته من أمور منها اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى ان رأى أن ثمة ما يقتضى ذلك، واذا ما رأى الوزير (٣) بعد ذلك أن من العدل أو من المصلحة العامة أن يعاد تعيين هذا الموظف ، فهو يملك ذلك بقرار منه ، والمفروض أن يسبق ذلك باحاطة رئيس الجمهورية (اذا كان يتولى سلطات رئيس مجلس الوزراء)

---

(١) حل محله ، القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، والقوانين المعدلة له .

(٢) ف . اللجنة الأولى فى ١٩٦٥/٢/٩ ، س ١٩ و ٢٠ ص ٤٣ ب ٢٥ .

(٣) أو غيره ممن يملكون اعادة التعيين ، بصفة .

أو باحاطة مجلس الوزراء (ان كان رئيس المجلس غـــير رئيس الجمهورية) . بالموضوع ، أو أنه عنـدما يقرر التعيين يتبع فى ذلك سياسة عامة قررها رئيس الجمهورية أو مجلس الوزراء (١) .

وفى مقـام مناقشة مدى صـحة القرار بالتعيين من النـاحية القانونية ، لا وجه للبحث فيما اذا كان الوزير قد تصرف بعد اتباع ما هو مفروض عليه فى علاقته بالجهة التى هو عضو فيها أى بالحكومة أم لا . فليس ذلك من شأن من يراقب القرار من الناحية القانونية . ولهذا لا يكون ثمة سند من القانون للقول باشتراط عرض الأمر فى مثل الحالة محل البحث على رئيس الجمهورية أو على مجلس الوزراء أو على رئيس مجلس الوزراء أو نائب رئيس الوزراء (٢) .

ويلزم لجواز اعادة تعيين العـامل الذى فصـل بغير الطريق التأديبى ، أن تتوافر فيه الشروط التى نص عليها القانون فيما يتعلق باعادة التعيين بصفة عامة .

ومن المسلمات أن اعادة تعيين العامل الذى سبق أن فصل بغير الطريق التأديبى ، لا تعتبر سحبا لقرار فصله . وانما تعتبر تعيينا جديدا (٣) . وثمة فارق كبير بين الأمرين ، والآثار التى تترتب على كل منهما .

١٧٦ — حساب مدة الفصل بغير الطريق التاديبى ، فى مدة الخدمة :

لقد سبق أن رأينا أنه يجوز ضم مدة الخدمة السابقة للعـامل الذى فصـل بغير الطريق التأديبى ثم أعيد الى الخـدمة . أما مدة الفصل ذاتها ، فالأصل أنها لا تحتسب فى خدمته .

---

(١) فتوى اللجنـة الأولى ، بقسـم الفتـوى بمجلس الدولة ، فى ١٩٦٥/٢/٩ ، س ١٩ و ٢٠ ص ٤٢ ب ٢٥ — سبقت الاشارة اليها .

(٢) الفتوى المشار اليها سابقا .

(٣) ق . ف ١٩٦٤/١١/١٢ ملف ١٩٧٦/١/١٧ .

ومع ذلك ، فقــد صــدر — على خلاف هــذا الأصل — القرار الجمهورى رقم ١٩٠٣ لسنة ١٩٧١ بتاريخ ١٩٧١/٧/١٢ ، ونص فى مادته الأولى ، على آن « يحتسب للعاملين بوحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العــامة والمؤسسات العــامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها الذين سبق فصلهم بغير الطريق التأديبى ثم أعيدوا الى الخدمة باحدى هــذه الجهات المدة بين تاريخ فصــلهم وبين تاريخ اعادتهم الى الخدمة فى مدة خدمتهم • ويسرى هذا الحكم على من يعاد الى الخدمة بعد العمل بهذا القرار » •

ونصت المــادة الثانية منه على أنه « لا يجوز الاستناد الى هذا القرار للطعن فى القرارات الصادرة بالترقيات قبل العمــل به كمــا لا يترتب على حساب المدة المشــار اليهــا صرف فروق ماليــة عن المــاضى » •

وطبقا لهذا القرار الجمهورى ، تحتسب مدة الفصل فى الخدمة ، وبذلك تعتبر مدة الخدمة وكأنها متصلة بما يترتب على ذلك من آثار من حيث منحه علاواته الدورية التى حرم منهــا خلال مدة فصله . وتدرجها ، مع أحقيته فى الترقية طبقا لقواعد الرسوب الوظيفى متى صارت أقدميته تسمح بذلك ، ومع عدم صرف فروق مالية عن المــاضى أى عن المدة السابقة على العمل بهذا القرار فى ١٩٧١/٧/١٢ — ولكن لا يجوز الاستناد الى هذه الأقدمية الاعتبارية للطعن على الترقيات الصادرة قبل العمل بالقرار المذكور[1] •

وسنرى فيما بعد أن المشرع قد أصدر بعــد ذلك عدة قوانين باعادة بعض العاملين الذين سبق فصلهم بغير الطريق التأديبى ، الى

---

(١) فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى ، فى ١٩٧١/١٠/١٩ .
— ف ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، رقم ١٠٧ فى ١٩٧٢/٢/١ وفتواها فى ١٩٧١/١٢/٢٥ ملف ٢٥٩١/٢/٦ ، وفتواها فى ١٩٧١/١٢/٢٨ ملف ٢٦١٩/٢/٦ .

الخدمة وفقا للضوابط والشروط التى نصت عليها هذه القوانين : ومن بينها القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض العاملين المدنيين المفصولين بهذا الطريق الى الخدمة ، وقد نص فى مادته السادسة على أن تحسب المدة من تاريخ انهاء خدمة العامل حتى تاريخ الاعادة اليها ، فى تحديد الأقدميه أو مدة الخبرة واستحقاق العلاوات والترقيات بالاقدمية التى تتوفر فيه شروطها بافتراض عدم تركه الخدمة . كما نصت المادة العاشرة من هذا القانون على أن لا تمس القرارات الصادرة بالاعادة الى الخدمة تطبيقا لأحكام هذا القانون ، القرارات الصادرة بالتعيين أو الترقية فى تاريخ سابق عليها ، ولا يترتب على تطبيق أحكام هذا القانون صرف أية فروق مالية أو تعويضات عن الماضى ، ولا رد أية مبالغ تكون قد حصلت قبل العمل بأحكامه . كما أصدر المشرع القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى الى وظائفهم — وأصدر القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ باعادة ضباط هيئة الشرطة الذين فصلوا بغير الطريق التأديبى أو نقلوا الى وظائف مدنية الى وظائفهم بهيئة الشرطة — وأصدر أيضا القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٧٤ باعادة أعضاء هيئة التدريس المفصولين بغير الطريق التأديبى من الجامعات والمعاهد العليا الى وظائفهم — وغير ذلك من قوانين الاعادة الخاصة ببعض طوائف العاملين . وسنعود الى تفصيل ذلك .

وتقضى نصوص كل من هذه القوانين ، باعتبار مدة خدمة العامل متصلة وكأنه لم يفصل ، وتسوية حالته — أو معاشه ، أو معاش أسرته ان كان قد توفى — وفقا للضوابط والحدود التى نص عليها المشرع فى القوانين المذكورة .

الفصل الثانى

أسباب الفصل بغير الطريق التأديبى

١٧٧ ــ تقسيم البحث : سنتكلم فى هذا الشأن ، عن ركن السبب فى القرار الادارى ، بصفة عامة ، والفرق بينه وبين ركن الغاية من القرار • ثم نتحدث عن أسباب الفصل بغير الطريق التأديبى ، وفقا لبعض القوانين الاستثنائية ، ثم عن هذه الأسباب طبقا للتشريعات العادية قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ثم عن هذه الأسباب وفقا لما نص عليه هذا القانون وكذلك القوانين التى تلته والخاصة باعادة بعض العاملين المفصولين بغير طريق التأديب الى الخدمة ــ وسنتناول ذلك كله ، فى أربعة مباحث ، على النحو التالى •

المبحث الأول

السبب ، والغاية ، فى القرار الادارى ، بصفة عامة والعيب الذى يشوب كلا منهما

١٦٨ ــ تعريف سبب القرار الادارى :

ان السبب فى القرار الادارى ، هو حالة واقعية أو قانونية ، تحمل الادارة على التدخل ، بقصد احداث أثر قانونى هو محل القرار ، ابتغاء وجه الصالح العام الذى هو غاية القرار[1] •

والسبب ، ركن فى القرار الادارى • فلا يقوم قرار ادارى الا اذا وجد السبب المبرر لاصداره •

والأصل أن يحمل القرار الادارى ، على الصحة ، كما يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح ، وذلك كله الى أن يقوم الدليل

---

(١) أ ع ١٠ لسنة ٢ فى ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ ب ١٢٧ •

على عكسه (١) •

وثمة فارق بين السبب والتسبيب : فالسبب — كما عرفنا — هو المبرر لاصدار القرار • أما التسبيب فهو ذكر السبب ، أو الافصاح عنـــه •

والمقرر أن الادارة غـــير ملزمة بتسبيب قرارها الا اذا نص القانون صراحة على الزامها بذلك (٢) •

ولم تكن الادارة — قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لســنة ١٩٧٢ بشأن الفصــل بغير الطريق التأديبى — ملزمة بتسبيب قراراتهـــا الصادرة بانهاء الخدمة عن غير الطريق التأديبى (٣) ومع هــذا فان عدم التزامها بتسبيب قراراتها هــذه ، لا ينفى وجوب أن يكون لكل قرارصادر منها سبب صحيح يسوغه(٤)•وتطبيقا لذلك،فقد قضى بأن القرار الادارى — سواء أكان لازما تسبيبه كاجراء شكلى ، أم لم يكن هذا التسبيب لازما — يجب أن يقوم على سبب يبرره ، وذلك كركن من أركان انعقاده ، باعتبار القرار تصرفا قانونيا ، ولا يقوم تصرف قانونى بغير سببه المشروع (٥) •

١٧٩ — ركن الغاية فى القرار الادارى بصفة عامة :

ان الغــاية فى أى قرار ادارى ، يجب أن تكون تحقيق المصلحة العامة (٦) • ولهذا ، فان الادارة اذا تغيت بقرارها غاية غير الصالح

---

(١) أ.ع ١٠ لسنة ٢ فى ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ ب ١٢٧ •
— أ.ع ١٠٧٦ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣١٥ ب ٢٩ •
(٢) أ.ع ٤ و ٤ لسنة ١ فى ١٩٦٠/٤/٢٦ ، س ٥ ص ٦٩٩ ب ٧٤ •
(٣) أما وفقا لهذا القانون ، فقد صار واجبا على الادارة أن تسبب قراراتهـــا الصادرة فى هــذا الشــأن ، والا وقعت باطلة • وسنعود الى تفصيل ذلك •
(٤) أ.ع ق ١٩٥٨/٧/١٢ ، س ٣ ص ١٧٢٩ ب ١٧٦ •
(٥) أ.ع ١٠ لسنة ٢ ق ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ ب ١٢٧ •
(٦) أ.ع ١٠ لسنة ٢ ق ١٩٦٠/٧/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ ب ١٢٧ •

العام ، وغير الغرض الذى قصد المشرع الى تحقيقه ، فانها تكون قد أساءت استعمال سلطتها وانحرفت بها فيقع قرارها باطلا (١) .

من أجل ذلك ، فقد قضى بأنه ليس أمعن فى الانحراف بالسلطة من أن تتخذ الادارة سلطتها وسيلة لتحقيق أغراض خاصة دون مبرر من المصلحة العامة مما يجعل هذا القرار باطلا(٢) .

١٨٠ — الفرق بين سبب القرار ، وغايته ، والفرق بين عيب مخالفة القانون وعيب اساءة استعمال السلطة :

أوضحنا فيما تقدم أن للقرار الادارى أركانا لا يقوم الا اذا توافرت . ومن بين هذه الأركان ، ركن السبب ، وركن الغاية . وكلاهما لازم لسلامة القرار ، فلا يجزىء أحدهما عن الآخر (٣) .

ولهذا فقد قضى ، بأنه ليس صحيحا القول أن سبب القرار هو الصالح العام . اذ أن الصالح العام ، هو الغاية التى يستهدفها كل قرار ادارى ، وليس هو السبب الذى هو ركن آخر لازم أيضا لانعقاد القرار(٤) .

واذا شاب القرار ، عيب فى السبب ، فانه يكون مخالفا للقانون . أما اذا اعتوره عيب فى الغاية فانه يكون مشوبا باساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها . وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه يتعين لشرعية القرارات الادارية ، أن يكون استعمالها بباعث من المصلحة العامة ، وأن تستند الى أسباب صحيحة تبررها (٥) فان تنكبت الادارة ، وجه

---

(١) ق.ا ، السنة الخامسة ص ١٩٩ ، والسنة الثانية ص ٢١٥ .
(٢) ق.ا فى ١٩٥٤/٤/١٩ (١٥ سنة) ص ٣٤٨ .
(٣) ق.ا ٥٠٥ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/١١/٢٨ و ٤٥٦ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/١١/٧ و ١٣٥٥ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/٦/٢٧ و ٦٠٥ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/٦/٢٧ و ٤١٥ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/٦/٢٧ .
(٤) ق.ا فى ١٩٥٩/٤/١٥ ، س ١٣ ص ١٩١ .
(٥) ق.ا ٣٠٩ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٤/١/٢٧ .

المصلحة العامة أو انحرفت بها ، الى غاية أخرى أو باعث آخر فان قرارها يتسم بعيب اساءة اســتعمال السلطة أو الانحراف بهــا • وبالتالى فانه يفقد شرعيته لبطلان باعثه وغايته (١) •

كما يبطل القرار أيضا اذا لم يقم على أسباب صحيحة مستخلصة استخلاصا سائغا ، لأنه يكون مشوبا بعيب مخالفة القانون لفقــدانه ركن السبب (٢) •

وللقضاء الادارى ، أن يبسط ولايته ويمد رقابته ، للتحقق من قيام القرار على سببه حقا وصدقا ، أى من حيث الواقع والقانون ، وأن الادارة انما تغيت به الصالح العام (٣) •

١٨١ — عبء اثبــات اساءة استعمال السلطة او الانحراف بها :

ان الأصل فى تصرفات الادارة ، أو قراراتها ، أنهــا للصـــالح العام • وعلى من يدعى العكس ، أن يثبت ذلك (٤) •

وفيما يتعلق ، بكيفية اثبات هذا العيب ، فقد قضى بأن الاستدلال على سوء استعمال السلطة لابد أن يرتكز على وقائع معينة محـــددة وأما الاستدلال عليه بأمثلة أخـــرى خارجة عن نطاق هـــذه الدعوى فلا يغنى فتيلا اذ لكل حالة ظروفها ووقائعها (٥) •

كما قضى بأنه يلزم أن يقيم المدعى ، الدليل القاطع على عيب اساءة استعمال السلطة ، ســواء من الظروف التى لابست القرار ، أو من

---

(١) ق.ا فى ١٩٥٢/٣/١٩ ، س ٦ ص ٦٨٣ ب ٢٤٠ — وحكمهـــا فى ١٩٥٢/٢/١٣ ، س ٦ ص ٤٥٥ ب ١٦٤ — وحكمهــا فى الدعوى ٣٠٩ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٤/١/٢٧ •

(٢،٣) ق.ا ٣٠٩ لسنة ٢٩ فى ١٩٧٤/١/٢٧ • سبقت الاشارة اليه •

(٤) ا.ع فى ١٩٥٦/١٢/١٥ ، س ٢ ص ٢١٥ ب ٢٥ •

— ق.ا فى ١٩٥٠/٦/١٥ (١٥ سنة) ص ٣٩٨١ •

— ق.ا فى ١٩٥٠/٤/١٥ ، س ٤ ص ٩٠٤ •

— ق.ا فى ١٩٥٢/٣/١٢ ، س ٦ ص ٦٥٦ •

(٥) ق.ا فى ١٩٥٤/٣/١٥ (١٥ سنة) ص ٢٢٠٤ •

الحوادث التى أدت اليه ، أو لازمته أو ارتبطت به (١) .

ويكفى فى هذا المجال ، أن يستعين الموظف بكل وجوه الاثبات بما فى ذلك ملف خدمته وأعماله الحكومية للتدليل على أن قرار الفصل جاء مشوبا بسوء استعمال السلطة . فسوء استعمال السلطة لا يكون فقط عندما يصدر قرار الفصل لبواعث شخصية ، بل قد يتحقق أيضا ويستفاد من ملف الخدمة والوقائع والملابسات (٢) .

المبحث الثانى

اسباب انهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى وفقا لبعض القوانين الاستثنائية

١٨٢ — ان المشرع — سواء فى مصر أو فى غيرها من الدول — قد يصدر بعض التشريعات الاستثنائية أو الوقتية لانهاء خدمة بعض العاملين بغير الطريق التأديبى . ويحدث ذلك عادة ، فى أعقاب الثورات أو الانقلابات ، أو تغيير الحكومات الحزبية .

وغالبا ما تكون أسباب الفصل ، وفقا لهذه التشريعات الاستثنائية ، فضفاضة وأكثر اتساعا ، منها فى التشريعات العادية . أمثال ذلك ، المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الذى صدر فى أعقاب ثورة ١٩٥٢ ، والمعروف بقانون التطهير وسنتحدث عنه فيما يلى .

١٨٣ — أسباب الفصل بغير الطريق التأديبى ، وفقا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ : لقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن : « يكون فصل الموظفين العامين ، غير الصالحين للعمل أو الذين تعلق بهم شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة

(١) ق.ا فى ١٩٥٠/١١/٩ ، س ٥ ص ٧١ ب ١٥ .
(٢) ق.ا فى ١٩٥٠/١٢/٢٧ (١٥ سنة) ص ٢٠٤٣ .
— ق.ا فى ١٩٥٠/١٢/٢٧ (١٥ سنة) ص ٢٠٤٦ .

أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، على الوجه المبين فى المواد التالية » .

ومن ثم فان أسباب الفصل بغير طريق التأديب ، وفقا لهذا المرسوم بقانون ، تخلص فى عدم صلاحية الموظف للعمل ، أو لأن حوله شوائب أو شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة .

وقد جاء فى المذكرة الايضاحية لهذا المرسوم بقانون ، أن الموظف غير الصالح للعمل هو غير القادر على أداء واجبات الوظيفة ، أو القادر غير المنتج أو القادر المنتج الذى لا يلائمه العهد الجديد .

وقد قضى بأن عدم القدرة ، وعدم الانتاج ، فى خصوص القانون المذكور ، مقصود بهما أن يقوم بالموظف سبب واضح مستفاد من عمله يجعله مخلا بأداء مستلزمات واختصاصات وظيفته على الوجه المطلوب منه ، كالتقصير الجسيم فى أداء واجباته أو عدم اتباع القوانين ، أو الخروج عن طاعة الرؤساء أو النظام[1] . كما قضى بأنه لكى يكون عدم الملاءمة للعهد الجديد سببا جديا يسوغ فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى ، بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ لابد أن تقوم بالموظف أسباب خاصة تدل على ذلك ، أو على الأقل أن تنسب اليه وقائع حقيقية منتجة فى الدلالة على هذا المعنى ، وأن تكون هذه الوقائع اعمالا يثبت ارتكاب الموظف لها وترتبط بما يراد الاستدلال عليه بها ارتباطا مباشرا ، والقول بغير ذلك يفتح الباب للشائعات المغرضة والوشايات الكاذبة والادعاءات الملفقة . وقد تفوت على ذوى الشأن عن حسن قصد فرصة التقصى وفترة البحث للوصول الى الحقيقة ، وترتفع بذلك عن الموظف أهم الضمانات التى تقررها أولى المبادىء القانونية التى

---

(١) ق.أ فى ١٩٥٦/٣/٤ (١٥ سنة) ص ٣٩٩٧ .

تكفل له الاطمئنان على رزقه ، وتوفر له الاستقرار فى عمله ما دام لم يقم فى حقه ما يشوبه أو يؤثمه • الأمر الذى يجافى روح القانون • وينحرف عن اهدافه • ويتخطى الحكمة التى دعت الى اصدار مثل هذا التشريع(١) •

وقضى أيضا بأن المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ فى شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى قد نصت على مسوغات للفصل ، منها أن تعلق بالموظف شوائب أو شبهات قوية تمس النزاهة • ويبين من هذه الصيغة أنه وان كان المشرع لم يشترط لاجراء الفصل أن تكون الوقائع المنسوبة للموظف ثابتة فى حقه على وجه قاطع ، بل رأى الاكتفاء فى هذا المقام بما يعلق بالموظف من شوائب أو شبهات قوية ، تمس النزاهة ، الا أن هذه الشوائب أو الشبهات القوية التى تمس نزاهة الموظف لا يكفى لقيامها مجرد القول العابر والاتهام المرسل العاطل مما يؤيده من دليل أو قرينة ، بل لابد من وجود وقائع معينة محددة ، أو تصرفات منسوبة للموظف يخلص منها أنه نهج منهجا ملتويا ، وسلك مسلكا مريبا يبرر قالة السوء فى حقه(٢) • ولا يجوز بأية حال اعتبار الشائعات أو الادعاءات المجردة أو الأقوال العابرة أو الشبهات الملفقة أو الزائفة أو المجرحة شوائب أو شبهات مما قصده المرسوم بقانون ، ولاسيما أن القول بغير ذلك ينجم عنه فصل الموظف من الخدمة نتيجة لنكاية أو دعاية أو وشاية ، وبذلك يرتفع عنه بدون مسوغ الضمانات الأصلية التى تنشدها المبادىء الدستورية والقانونية الخاصة بالموظفين وهو ما يناقض أحكام المرسوم بقانون المتقدم الذكر ويجافى روحه وهدفه (٣) •

---

(١) ق.ا فى ١٩٥٦/٥/٦ (١٥ سنة) ص ٣٩٩٧ •
(٢) ق.ا فى ١٩٥٥/١٢/٤ (١٥ سنة) ص ٣٩٩٥ •
(٣) ق.ا فى ١٩٥٦/٩/٣٠ (١٥ سنة) ص ٣٩٩٩ •

المبحث الثالث

أسباب الفصل بغير الطريق التاديبي وفقا للتشريعات العادية

١٧٤ — لقد أسلفنا أن هذه الأسباب تكون فى الظروف العادية أضيق منها فى الظروف الا ستثنائية ، وأكثر اتساقا مع مبدأ الشرعية. وتكون رقابة القضاء عليها ، أشد منها فى الظروف الاستثنائية •

ولم يحدد المشرع — قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى — الأسباب المبررة لهذا الفصل • وانما ترك ذلك لتقدير السلطة الادارية التى تملك اصدار القرار بالفصل • ويخضع هذا التقدير لرقابة القضاء •

وهذه الأسباب ، ترتد — فى مجموعها — الى اخلال الموظف بواجبات وظيفته اخلالا يجعله غير صالح للبقاء فيها : كأن يكون تصرف الموظف أو خطؤه من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة بصفة عامة ، أو اذا وضع نفسه موضع الريبة وقامت حوله دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها ، أو اذا فقد الثقة والاعتبار •

فاذا لم يتحقق فى الموظف سبب يبرر فصله بغير الطريق التأديبى ، وقع هذا الفصل باطلا ومخالفا للقانون — ونورد فيما يلى ، طرفا من أحكام القضاء ، فى هذا : —

ا — الفصل لأسباب سياسية ، لا تمت للصالح العام ، غير جائز :

وفى هذا تقول المحكمة انه لما كان المدعى قد فصل من عمله لأسباب سياسية لا تمت للصالح العام ، وهى ترجع فى جملتها الى اتصاله بجماعة الاخوان المسلمين التى كانت ترى فيها حكومة ذلك العهد خصما يجب أن يحارب هو وأنصاره والتنكيل به بكافة الوسائل

ومن ثم يكون قرار الفصل معيبا لأنه بنى على سبب لا يبرره القانون. وهو بحالته هذه يرتب للمدعى حقا فى التعويض بمقدار ما ناله من ضرر بسببه(١) .

٢ — الاعتقال — فى ذاته — لا يكفى وحده للفصل بغير الطريق التأديبى :

فاذا كان كل ما استندت عليه الحكومة لاثبات أن للمدعى نشاطا ملحوظا فى جمعية الاخوان المسلمين بعد صدور القرار بحلها هو مجرد تحريات للبوليس دون أن تسند للمدعى واقعة معينة أو يسأل فى محضر أو يسمع دفاعه فان القرار الصادر بفصله يكون قد بنى على أسباب لا أصل لها فى الأوراق بل قام على مجرد اعتقاله الذى تم بغير مسوغ قانونى ، اذ لا يجوز فصل الموظف لمجرد اعتقاله دون أن تسند اليه تهمة تستوجب الفصل ويقوم الدليل على صحتها أو يخل بالواجبات الرئيسية لوظيفته اخلالا جسيما (٢) .

٣ — ان الحكومة لم تبين أسباب للفصل فى القرار ولم تتبين المحكمة من الأوراق ما يمس المدعى أو يشينه .. والواقع أن ظروف الحال وملابساته تدل على أن احالة المدعى الى المعاش كانت ردا على دعواه الأولى أى وليدة الانتقام وليست بباعث من الصالح العام ومن ثم يتعين الغاء المرسوم الصادر باحالة المدعى الى المعاش (٣) .

٤ — اذا كانت أسباب الاحالة الى المعاش تتحصل فى أن وزارة الداخلية تطلب احالة المدعى الى المعاش قبل بلوغه السن القانونية لأنه أوشك على بلوغها وكذا للانتفاع بوظيفته فى حركة الترقيات حتى ينتخب لها من هو أصلح منه للترقية فليس فى هذه الأسباب التى

---

(١) ق.ا فى ١٩٥٣/٦/١٥ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٣ .
(٢) ق.ا فى ١٩٥٢/٦/٩ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٣ .
(٣) ق.ا فى ١٩٥٣/٦/٢٤ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٤ .

قام عليها القرار المطعون فيه ما ينهض مبررا قانونيا له (١) .

٥ — الاستناد فى تبرير الرأى فى فصل المدعى الى كثرة تغيبه فى اجازات حتى أنها بعت عشرين يوما فى مدة قصيرة أمر لا يدل بذاته على الاهمال والاستهتار لأن الاجازة حق للموظف ومادام أن المدعى لم يجاوز فى طلبها الحدود المسموح بها قانونا وثبت أنه كان يجاب اليها بعد أن يبدى الأعذار المبررة لطلبه فلا وجه لنسبة الاهمال اليه لهذا السبب(٢) .

٦ — اذا كان الموظف قد فصل عن غير الطريق التأديبى ولم يكن قد عهد اليه قبل فصله بأعباء وظيفة معينة بل لم تعهد اليه الادارة بأى عمل الى أن صدر القرار باحالته الى المعاش فانه يتعذر القول بأن هناك سببا يبرر فصله ، ظاهرا أو مستترا ، قد نشأ عن علاقة المدعى بوظيفته فى تلك الفترة ، بل تقوم الدلائل قاطعة على نفى القرينة المفترضة من ابتناء القرار على سببه المبرر له فعلا(٣) .

المبحث الرابع

اسباب الفصل بغير الطريق التاديبى وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وطبقا لقوانين اعادة بعض العاملين المدنيين بالدولة او القطاع العام ، او ذوى الكادرات الخاصة — المفصولين بغير الطريق التاديبى — الى الخدمة

١٧٥ — اسباب الفصل ، وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ :

لقد نصت المادة ١٤ من الدستور الحالى على ان : « الوظائف العامة حق للمواطنين ، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب ، وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى مصالح الشعب ، ولايجوز فصلهم بغير الطريق التأديبى الا فى الأحوال التى يحددها القانون » .

---

(١) ق ١٠ فى ١٩٥٢/٢/١٣ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٧ .
(٢) ق ١٠ فى ١٩٥٢/٥/٨ (١٥ سنة) ص ٤٠٢٥ .
(٣) ق ١٠ فى ١٩٥٩/٤/١٥ ، س ١٣ ص ١٩١ .

واستجابة لهـذا النص الدستورى ، صـدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى ، وحـدد فى مادته الأولى الأسباب التى تجيز الفصل بهذا الطريق •

فقد نصت هذه المـادة على أنه : « مع عدم الاخلال بالسلطات التى يقررها القانون فى حالة الطوارىء لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهـاز الادارى للدولة ، أو الهيئات والمؤسسات العـامة ووحداتهـا الاقتصادية بغـير الطريق التأديبى ، الا فى الأحوال الآتيـة : —

(أ) اذا أخل بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحـد الأشخاص الاعتبارية العـامة(١) •

(ب) اذا قامت بشأنه دلائل جـدية على ما يمس أمن الدولة وسـلامتها(٢) •

(ج) اذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التى يشغلها ، لغـير الأسباب الصحية وكان من شاغلى وظائف الادارة العليا (٣) •

---

(١) الظاهر من هـذا النص انه يلزم أن يكون ثمـة اخلال بواجبات الوظيفة . كما يلزم أن يكون هـذا الاخلال من نوع خاص او على درجة من الجسـامة بحيث يكون من شـأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة او احـد الأشخاص الاعتبارية العامة ، سواء كانت هذه الأشخاص اقليمية كالمحافظات والمدن والقرى ، أو كانت مصلحية كالهيئات والمؤسسات العـامة .

ولا يكفى للفصل بهذا الطريق ، ان يكون الاخلال بواجب الوظيفة من شأنه الاضرار بالانتاج ... وانما يلزم أن يكون هـذا الاضرار جسيما .

ومن جهة اخرى يكفى أن يكون الاخلال بالواجب الوظيفى ، من شأنه الاضرار الجسيم .. ولا يشترط أن يكون هذا الاضرار قـد وقع فعلا .

(٢) ومن ثم فلا يكفى مجرد قيـام شبهات ، بل يلزم أن تكون ثمـة دلائل وأن تكون هـذه الدلائل جدية .

(٣) ونلاحظ على هـذا النص أمرين : الأول انه أجاز الفصـل بغير الطريق التأديبى ، اذا فقد العامل أسباب الصلاحية للوظيفة . وقـد =

(د) اذا فقد الثقة والاعتبار ، وكان من شاغلى وظائف الادارة العليا » [1] .

وقد جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون المذكور أن الأصل فى فصل الموظفين أن يكون بالطريق التأديبى ، ولا يجوز الفصل بغير الطريق التأديبى الا فى الأحوال التى يحددها القانون . وقد حرص المشرع على أن يقصر ذلك ، على الأحوال الخطيرة التى تتصل بالمصلحة العامة ، وهى الاخلال بواجبات الوظيفة بما من شأنه التأثير على الانتاج أو الاضرار بالمصالح الاقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة ، أو اذا قامت بشأن العامل دلائل جدية على ما يمس النزاهة أو كرامة الوظيفة أو أمن الدولة وسلامتها فى الداخل أو الخارج ، أو اذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التى يشغلها لغير الأسباب الصحية ، أو اذا فقد الثقة والاعتبار — وقد قصر القانون ، الفصل فى الحالتين الأخيرتين ، على شاغلى وظائف الادارة العليا ، مع الحرص على عدم امتداد المحاسبة بغير الطريق التأديبى فى هاتين الحالتين الى غير شاغلى هذه الوظائف . وقالت المذكرة الايضاحية للقانون ، تبريرا لذلك بأن « التفرقة فى هذا الخصوص بين وظائف الادارة العليا وبين سائر الوظائف الأخرى ، تفرقة سائغة ، لأن وظائف الادارة العليا هى من وظائف التوجيه والقيادة التى تقتضى ثقة فى القائمين بها واطمئنانا كاملا الى كفايتهم القيادية وهى وظائف

= استثنى المشرع من ذلك ، عدم الصلاحية لأسباب صحية ، ومن ثم فلا يجوز الفصل بهذا الطريق لعدم اللياقة الصحية .

أما الأمر الثانى : فهو أنه يشترط للفصل بهذا الطريق ، ولهذا السبب بالذات ، أن يكون العامل من شاغلى وظائف الادارة العليا ومن ثم فلا يجوز أن يفصل لهذا السبب ، من لا يشغل إحدى هذه الوظائف .

(1) وهذه الفقرة تشترط أيضا فى الفصل للسبب الوارد بها ، أن يكون العامل من شاغلى وظائف الادارة العليا ، كما هو الحال فى الفقرة (ج) — ومع هذا فاننا نرى أن الفقرة الأخيرة (د) وهى خاصة بفقد الثقة والاعتبار ، تدخل فى عموم حكم الفقرة (ج) السابقة عليها والخاصة بفقد أسباب الصلاحية للوظيفة . وذلك على أساس أن فقد الثقة والاعتبار هو من أسباب فقد الصلاحية للوظيفة .

بطبيعتها قد يتعذر محاسبة شاغليها بالطريق التأديبي • وقد جرى قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن للادارة سلطة تقديرية أوسع بالنسبة لشاغلي وظائف التوجيه والقيادة » •

وقد حكم بأن المشرع قد اعتنق مذهب القضاء وأقره عليه فيما يتعلق بالأسباب التي تجيز الفصل بغير الطريق التأديبي ، اذ قنن — في القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، وفي القوانين الأخرى التي تلته — تلك الأسباب التي جرى القضاء على أنها تجيز للادارة فصل العامل بهذا الطريق غير التأديبي(١) •

وبين مما تقدم ، أن معيار الصلاحية للبقاء في الوظيفة ، يختلف بحسب مستوى الوظيفة التي يشغلها العامل :

فاذا كان العامل يشغل وظيفة عليا ، فينبغي أن يوزن مدى صلاحيته للبقاء فيها على مقتضى أرفع مستويات السلوك الوظيفي ، وما تستوجبه من أبلغ الحرص على أداء واجبات هذه الوظيفة الكبرى• وبهذا جرى القضاء قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ في شأن الفصل بغير الطريق التأديبي (٢) •

وقد استهدى المشرع ، بمذهب القضاء في هذا الشأن : ذلك أنه فرق في المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر ، بين العامل الذي يشغل وظيفة الادارة العليا ، والعامل الذي لا يشغل مثل هذه الوظيفة : وذلك بأن جعل معيار صلاحية العامل الذي يشغل وظيفة عليا ، أدق من معيار صلاحية العامل الذي يشغل وظيفة أدنى• فقد نص المشرع على أنه يجوز فصل العامل بغير الطريق التأديبي — متى كان من شاغلي وظائف الادارة العليا — اذا تحقق في شأنه أي

---

(١) ق•أ في الدعاوى أرقام ٩٩٦ لسنة ٦ ق ١٩٧٢/١١/٧ و ٦١٥ لسنة ٢٦ في ١٩٧٣/٥/٢٩ و ٢١٨ لسنة ٢٦ ق ١٩٧٣/٥/٢٩ و ٣٠٩ لسنة ٢٦ ق ١٩٧٤/١/٢٧ •

(٢) أ•ع في ١٩٦٤/١٢/٥ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤٢ •

سبب من الأسباب الأربعة المنصوص عليهـا فى المـادة المذكورة .
أما العامل الآخر الذى لا يشغل مثل هذه الوظيفة ، فلا يفصل بغير الطريق التأديبى الا اذا قام فى حقه أحد السببين الأولين ، والا فانه لا يفصل بهذا الطريق ولو تحقق فيه أحد السببين الآخرين أو كلاهما وان كان يجوز اتخاذ اجراءات تأديبية وفقا للقـانون متى وجـد المقتضى لذلك .

١٧٦ — الأسباب المبررة لانهاء الخـدمة بغير الطريق التاديبى ، وفقـا لمـا نصت عليه قوانين الاعادة الى الخدمة :

لقد نص المشرع فى قوانين اعادة بعض العـاملين المدنيين الى الخدمة ، على أن قرارات فصلهم بغير الطريق التأديبى الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، تعتبر باطلة ، اذا لم تكن مستندة الى أحد الأسباب الواردة فى هذه القوانين .

ويلاحظ أن هذه الأسباب ، التى نصت عليها تلك القوانين ، هى فى مجموعهـا — ذات الأسباب التى نص عليهـا القانون رقـم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . وسنشير الى بعض هذه القوانين . على النحو التـالى :

١ — القانون رقم ٢٨ لسـنة ١٩٧٤ بشأن اعادة العـاملين المدنيين المفصولين بغير الطريق التاديبى :

هذا القانون يسرى على العاملين الذين لا تنظم شئونهم الوظيفية تشريعات خاصة ، وفصلوا من الخـدمة بغير الطريق التأديبى ، فى الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فى ١٩٦٣/٣/١١ ، حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ فى ١٩٧٢/٦/٨ .

وقد نص المشرع فى المـادة الثانية من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه ، على اعتبار أسباب فصل العـامل بغير الطريق

التأديبي — خلال الفترة سالفة الذكر — غير صحيحة « اذا ثبت أنه لم يكن قد قام بالعامل عند انهاء خدمته ، سبب يجعله فى حالة من الحالات المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل عن غير الطريق التأديبى » . ومؤدى هذا النص أنه يلزم أيضا لصحة قرارات الفصل بغير الطريق التأديبي ، الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، أن يكون قرار الفصل قد قام على سبب من الأسباب التى أوضحها وكشف عنها هذا القانون(١) ، بوصفها من المبادىء التى جرى عليها القضاء .

٢ — القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ باعادة ضباط هيئة الشرطة الذين فصلوا بغير الطريق التاديبى او نقلوا الى وظائف مدنية ، الى وظائفهم بهيئة الشرطة :

وهو يسرى على ضباط الشرطة ، الذين فصلوا بغير الطريق التأديبى أو نقلوا الى وظائف مدنية خلال الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى ١٩٧١/٥/١٥ .

وقد نصت المادة الأولى من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٤ على أن يعاد ضابط الشرطة ، الى الخدمة بهيئة الشرطة ، اذا ثبت قيام قرار انهاء خدمته بغير الطريق التأديبى — أو نقله الى وظيفة مدنية — على غير سبب صحيح . « ويعتبر السبب غير صحيح ، اذا ثبت أنه لم يكن قد قام بالضابط عند انهاء خدمته ، سبب يجعله فى حالة من الحالات المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى » .

ويتضح من هذا ، أن المشرع قد نص على أن الأسباب التى يعتبرها مبررة لقرارات فصل ضباط الهيئة — فى الفترة ما بين العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ وحتى تاريخ العمل بالقانون ١٠

---

(١) ق.أ ٨٤٥ لسنة ٢٦ ق ١٩٧٥/٢/٢٧ و ١١٣٠ لسنة ٢٦ ق ١٩٧٥/٦/٢٦ .

لسنة ١٩٧٢ — هى ذات الأسباب التى نص عليها المشرع فى القانون الأخير ، أى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ .

٣ — القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة بعض أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، الى وظائفهم :

هـذا القانون يسرى على أعضاء السلكين الذين انتهت خدمتهم عن غير الطريق التأديبى ، بالاحالة الى الاستيداع أو الى المعاش أثناء الاستيداع أو بالنقل أو بالفصل من وظائف السلكين ، فى الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ .

وقد اشترط المشرع فى المادة الثانية من هذا القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٤ — لاعادة عضو السلكين الدبلوماسى والقنصلى — أن يكون انهاء خدمته بالطريق المذكور ، قائما على غير سبب صحيح . ونص المشرع ، فى المادة المذكورة ، على أن : « تعتبر الأسباب غير صحيحة ، اذا ثبت أنه لم يكن قد قام بعضو السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، عند انهاء خدمته ، سبب يجعله فى احدى الحالات الآتيـة : —

أولا — ارتكاب ما يمس أمن الدولة وسلامتها .

ثانيا — الاخلال بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الاضرار الجسيم بمصلحة اقتصادية أو سياسية للدولة .

ثالثا — فقدان أسباب الصلاحية للوظيفة فيما عدا الأسباب الصحية .

رابعا — فقدان الثقة والاعتبار ، او ارتكاب افعال من شأنها المساس بسمعة البلاد فى الخارج » .

وظاهر أن أسباب الفصــل بغير الطريق التأديبى ، التى نص عليها المشرع فى هذا القانون ، تتسق فى مجموعها مع الأسباب التى نص عليها القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه • وهى توضـــح الأسباب التى تجعل الفصــل بالطريق غير التأديبى ــ خلال الفترة المذكورة ــ صحيحا • فاذا لم يكن قرار الفصــل مستندا الى أحــد هذه الأسباب ، فانه يعتبر باطلا •

الفصل الثالث

مدى جواز الجمع بين المساءلة التأديبية ، والفصل بغير الطـريق التأديبى

١٧٧ ــ لقد جرى جانب من الفقه والقضاء ، على أن المساءلة التأديبية ، وتوقيع عقوبة تأديبية غير عقوبة الفصل من الخـــدمة أو الاحالة الى المعاش ، لا تمنع الجهة الادارية من أن تفصل العامل بغير الطريق التأديبى .

وذلك على أساس أن الفصـــل بغير الطريق التأديبى ، ليس عقوبة تأديبية ، وبالتالى فيجوز الجمع بينه وبين العقوبة التأديبية ولو عن ذات الفعل الذى كان سببا فى توقيع هذه العقوبة .

بيد أن ثمة جانبـــا آخر من الفقه والقضاء ، يرى أن الادارة انما تملك الخيـــار بين سلوك أحـــد الطريقين ــ التأديبى أو غـــير التأديبى ــ بخصوص الواقعة أو الوقائع المنسوبة الى العامل . فاذا ما اختارت أحد الطريقين ، فليس لها أن تسلك الطريق الآخر[1] . ومؤدى هذا أنها اذا وقعت عقوبة تأديبية على العامل ، فلا يجوز لها أن تعود فتفصـــله بغير الطريق التأديبى ، بسبب ذات الفعل الذى عوقب من أجله .

وقد سبق أن فصلنا ذلك ، فى الباب الخاص بالمبادىء العـــامة التى يقوم عليها الجزاء التأديبى ، وأوضحنا رأينا فيه .كما أوضحنا

---

(١) د. السيد ابراهيم ، شرح قانون العـــاملين المـــدنيين بالدولة ص ٦٥٩ وما بعدها .

أيضا ما اذا كان يجوز فصل العامل بغير الطريق التأديبى بعـــد أن اتخذت ضـــده اجراءات تأديبية وبالذات بعـــــد أن رفعت الدعوى التأديبية بطلب فصله تأديبيا • ورأينا أيضا ما اذا كان يجوز — بعد فصل العامل بغير الطريق التأديبى — أن تتخذ ضده ، أو تستمر ، اجراءات تأديبية أو توقع عليه عقوبة تأديبية — فنحيل الى ما قدمناه فى هذا الشأن ، منعا من التكرار •

الفصل الرابع

مقابلة بين اجراءات انهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى ، قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وبعده . والضمانات التى استحدثها هذا القانون

اولا : فيما يتعلق باسباب انهاء الخدمة ، بغير الطريق التاديبى :

رأينا فيما تقدم ، أن المشرع لم يحدد ـ قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى ـ الأسباب التى يجوز من أجلها الفصل بهذا الطريق (١) .

ولهذا ، فان الجهات الادارية كانت ـ تستند فى بعض الأحيان ـ فى اصدار قرارها بالفصل بغير طريق التأديب ، الى أسباب لا تبرره ، وتتخذ منه وسيلة للتنكيل بالموظف ، سيما وأنها كانت غير ملزمة بتسبيب قرارها فى هذا الشأن .

من أجل ذلك ، فقد حرص المشرع فى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى ، على أن يغل سلطة الادارة فى هذا الشأن ، فحدد لها فى هذا القانون الحالات التى يجوز فيها فصل العامل بهذا الطريق ، حيث نص فى المادة الأولى من القانون المذكور على أنه : « مع عدم الاخلال بالسلطات التى يقررها القانون فى حالة اعلان الطوارىء ، لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهاز الادارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبى ، الا فى الأحوال الآتية : ـ

---

(١) وذلك فيما عدا بعض القوانين الاستثنائية التى صدرت فى هذا الشأن ، كالمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ فى شأن تطهير الادارة الحكومية . وهذه كانت قوانين وقتية ، لفترة زمنية ، ولظروف استثنائية .

(أ) اذا أخل بواجبات الوظيفة ، بما من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة .

(ب) اذا قامت بشأنه دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها .

(ج) اذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التى يشغلها ، لغير الأسباب الصحية ، وكان من شاغلى وظائف الادارة العليا .

(د) اذا فقد الثقة والاعتبار وكان من شاغلى وظائف الادارة العليا » .

وقد سبق لنا شرح هذه الأسباب ، فى المبحث الخاص بأسباب الفصل بغير الطريق التأديبى ، فنحيل اليه .

١٧٨ — سماع اقوال العامل ، قبل انهاء خدمته بغير الطريق التاديبى :

هذا الشرط ، لم يكن لازما قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . وقد جرت أحكام القضاء على أنه لا يلزم فى هذا المجال أن يواجه الموظف بما ينسب اليه أو أن يحقق معه أو يسمع دفاعه فيه (١) .

ولهذا فقد كان العامل يفاجأ ، باخباره بقرار فصله بغير طريق التأديب . وأحيانا كان يؤمر بمغادرة مكتبه ، لأنه فصل من الخدمة دون أن تكون الجهة الادارية قد سمعت أقواله أو أخطرته بأى شىء قبل صدور القرار — وكان هذا يعتبر اهدارا خطيرا لحق الدفاع .

---

(١) أ.ع ٤٠٧ لسنة ١١ فى ١٩٦٧/١٢/١٦ ، س ١٣ ص٢٨٣ ب٣٨ .
— أ.ع رقم ٨٦٩ لسنة ٩ فى ١٩٦٤/٤/١٠ — ١٠ سنوات — ص ٩٠٣ .
— أ.ع. فى ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٣٠ ب ٥ .
— أ.ع. فى ١٩٦٧/٣/٢٥ ، س ١٢ ص ٧٨٨ ب ٨٤ .

من أجل ذلك ، فقد حرص المشرع ، على تلافى هـذه العيوب ، وأن يوفر فى القانون الجـديد ، للعـامل حقه فى الدفاع عن نفسه وابداء أقواله فيما نسب اليه أو أثير حوله ، قبل أن يصدر القرار بفصله . فقد نصت المـادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على أن تسمع أقوال العامل قبل صدور القرار بفصـله بغـير الطريق التـأديبى .

١٧٩ ــ تسبيب قرار الفصل بغير الطريق التأديبى : لم تكن الادارة ملزمة بهذا ، قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ سالف الذكر . وذلك على أساس أنهـا لا تلتزم بتسبيب القرارات التى تصدرها مادام لا يوجد نص خاص بذلك . ولم يكن يوجد مثل هذا النص بالنسبة لقراراتها الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبى[1] . وأكثر من هذا ، فان الادارة كانت تستند الى قاعدة أن الأصـل فى القرار الأدارى الصحة ، وأنه محمول على سببه المبرر له ، وتطلب من المدعى ــ أى العامل المفصول ــ الذى يدعى عكس ذلك أن يقيم الدليل ، أى أن يثبت أن القرار غير قائم على سبب صحيح ، مع أن الادارة هى التى فى حوزتها ملف الموضوع وكامل أوراقه ! .

وقد كان ذلك يسبب عنتا وارهاقا للعامل المفصول وللقضاء ، فى تحرى أسباب قرار الفصل . وسوف نوضح ذلك كله لدى الحـديث عن الرقابة القضائية على قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى .

---

(١) أ.ع. فى ١٩٥٥/١١/٥ ، س ١ ص ٤١ ب ٧ .
— أ.ع. فى ١٩٦٠/٤/٢٦ ، س ٥ ص ٦٩٩ ب ٧٤ .
— أ.ع. فى ١٩٥٦/٤/١٤ ، س ١ ص ٦٨٧ ب ٨٠ .
— ق.أ. فى ١٩٥٢/٣/١٢ (١٥ سنة) ص ٣٩٧٤ ب ٢٧٤٩ .
— ق.أ. فى ١٩٥٠/١١/٩ (١٥ سنة) ص ٣٩٧٥ .
— ق.أ. فى ١٩٥٣/٥/٢٧ ، س ٧ ص ١٣٢٠ ب ١٩٢ .
— ق.أ. فى ١٩٥٢/٢/١٣ (١٥ سنة) ص ٣٩٧٦ .
— ق.أ. فى ١٩٤٦/٦/٢٥ ، س ١ ص ٤٧٣ ب ٤٤ .

من أجل هذا ، فقد أحسن المشرع صنعا ، اذ نص فى المادة الثانية من القانون رقم١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، على أنه فى جميع حالات الفصل بغير الطريق التأديبى ، يجب أن يكون قرار الفصل مسببا وأن يبلغ الى العامل المفصول •

وبذلك يتحقق للعامل معرفة هذه الأسباب ، ليستبين حقيقتها ومدى صحتها • وليتسنى للقضاء أن يبسط رقابته على هذه الأسباب ، لدى الطعن عليها أمامه •

١٨٠ — اذا رفعت الدعوى التأديبية ضد العامل ، فلا يجوز للجهة الادارية أن تفصله بغير الطريق التأديبى :

وبهذا نصت المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨٢ آنف الذكر ، حيث قضت بأنه : « لا يجوز الالتجاء الى الفصل بغير الطريق التأديبى ، اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية » •

وهذا أمر منطقى — كما سلف البيان — لأن الجهة الادارية مادامت قد احتكمت الى القضاء ، ورفعت الأمر اليه باقامة الدعوى أمام المحكمة التأديبية ، فلا يجوز للجهة الادارية أن تنقض ما تم على يديها ، أو أن تكف القضاء وتحجبه عن نظر الدعوى التى صارت فى حوزته •

ويلاحظ — مع ذلك — أنه قبل العمل بالقانون المذكور ، كانت الادارة تلجأ الى الفصل بغير الطريق التأديبى ، حتى بعد اقامة الدعوى ضد العامل أمام المحكمة التأديبية • وقد كان يقرها على ذلك ، بعض الفقه وبعض أحكام القضاء[1] • ولهذا فقد حسم المشرع

---

(١) أنظر فى تفصيل ذلك ، ما اسلفناه لدى دراسة « مدى جواز الجمع بين الطريق التأديبى ، والطريق غير التأديبى » •

ذلك ، بالنص صراحة فى القانون المذكور ، على حظر الفصل بغير الطريق التأديبى مادامت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية .

١٨١ — الفصل بغير الطريق التأديبى ، لا يخل بحق العامل المفصول فى المعاش أو المكافأة . وقد نص المشرع على ذلك صراحة فى المادة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه .

الفصل الخامس

حظر الطعن القضائى ، فى بعض قرارات انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى • ومدى دستورية هذا الحظر

لقد صدرت بعض التشريعات ، بحظر الطعن القضائى ، فى القرارات الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى •

وقد تباينت هذه التشريعات ، فيما يتعلق بنطاق هذا الحظر : فمنها ما جعل الحظر شاملا دعاوى الالغاء ودعاوى التعويض • ومنها ما قصر الحظر على دعاوى الالغاء ، دون غيرها · وسنشير فيما يلى الى بعض هذه التشريعات ، ونحدد نطاق كل منها ومدى دستوريته • ثم نتحدث عن الدستور الحالى فيما يتعلق بتحريمه النص فى القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء •

المبحث الأول

حظر الطعن القضائى

وفقا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ فى شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبى

١٨٢ — هذا المرسوم بقانون ، قد حظر الطعن بالالغاء أو بوقف التنفيذ ، فى قرارات الفصل الصادرة وفقا لأحكامه :

ذلك أن المادة السابعة منه ، قد أغلقت باب الطعن بالالغاء أو وقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التى تصدر فى ظل هذا المرسوم بقانون واستنادا اليه • لا فرق فى ذلك بين من طبق فى حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا فى حقه (١) •

---

(١) أ•ع• فى ١٩٥٧/٤/٢٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٦٣ •
— أ•ع• فى ١٩٥٦/٣/١٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٦٢ •

ولكن هـذا المرسوم بقانون ، لم يحظر الطعن القضائى بطلب التعويض عن قرارات الفصل الصادرة فى ظله . ذلك أنه لم يمنع سماع طلب التعويض عنها . ومن ثم فقد بقيت ولاية القضاء الادارى كاملة بالنسبة لطلب التعويض عن هذه القرارات ، شأنهـا فى ذلك شأن القرارات الادارية الأخرى[1] .

وقد طعن فى هذا المرسوم بقانون ، بعدم الدستورية لمـا نص عليه من حظر الطعن بالغاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة طبقا له . ولكن القضاء الادارى رفض هذا الطعن ، وقال فى هذا أن ما نصت عليه المـادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ من عدم جواز الطعن بالغاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لأحكامه ، وان جاء استثناء من الاختصاص المقرر للقضاء الادارى ، الا أنه لا تثريب على المشرع اذا ما لجأ الى تقريره مراعاة للصـالح العام . ومادام المنع من الطعن الذى قررته هذه المـادة قد اتسـم بطابع العمومية والتجريد فلا وجه للنص عليه بعدم دستوريته بحجة اخلاله بمبدأ المساواة أمام القانون ، ذلك أن هذا القانون لا ينطوى على مصادرة مطلقة للحقوق بدون تعويض عادل أو تحريم لاقتضائها فى أية صورة ، بل ينظم استعمالها ولا يفرق فى هذا الشأن بين أفراد من الموظفين تماثلت مراكزهم القانونية واتحدت خصائصها . وقـد كانت المحاكم المصرية قبل انشاء مجلس الدولة ممنوعة من التعرض للقرارات الادارية بالالغاء أو وقف التنفيذ أو التعديل أو التأويل ، وكان اختصاصهـا مقصورا على نظر دعوى التعويض عن الأضرار الناشئة عن هـــذه القرارات . فاذا استحدث قانون مجلس الدولة دعوى الالغاء فليس ما يمنع دستوريا من تعطيل هذا التشريع جزئيا فى وقت ما ولفترة محـــدودة اذا ما اقتضت المصلحة العـامة ذلك ،

---

(١) أ.ع. فى ١٩٥٩/٣/١٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٦٣.
— ق.أ. فى ١٩٥٥/٤/١٧ (١٥ سنة) ص ٤٠٠٧ .
— ق.أ. فى ١٩٥٥/٢/٢٤ (١٥ سنة) ص ٤٠٠٦ .

ولاسيما أن ولاية الالغاء التى للقضاء الادارى حاليـا ليست ولاية عامة كاملة بل محـددة بالنص(١) •

وسنرى — فيما بعـد — أن القول بدستورية هـذا المرسوم بقانون ، يتعارض مع ما أرسته أخيرا المحكمة العليا (الدستورية) من مبادىء قضت على أساسها بعدم دستورية القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما قضى به من اعتبار قرارات رئيس الجمهورية بانهاء الخـدمة بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة • وطبقا لهـذه المبادىء ، يعتبر غير دستورى ، المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ سالف الذكر • وسنوضح هذه المبادىء ، لدى الحـديث عن القرار بقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه •

المبحث الثانى

حظر الطعن القضائى بطلب الالغاء او وقف التنفيذ أو التعويض بالنسبة للقرارات الصادرة بالاحالة الى المعاش وفقا للقـانون رقـم ٦٠٠ لسـنة ١٩٥٣

١٨٣ — لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه لا يجوز الطعن بالالغـاء أو وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لأحكام هذا القانون ، وكذلك لا يجوز سماع الدعاوى الخاصـة بالتعويض عنهـا •

وظاهر أن هذا النص قد جاء صريحا قاطعا فى عدم جواز الطعن بالغاء أو وقف تنفيذ هـذه القرارات الصادرة بالاستناد اليه ، وفى عدم جواز سماع الدعاوى الخاصة بالتعويض عنها أمام جميع المحاكم ...

---

(١) ا•ع• فى ١٩٥٧/٤/٢٧ (١٠ سنوات) ص ٤٥٢ ب ١٤ •
وبهـذا أيضا جرى قضاء محكمـة القضـاء الادارى : انظر الأحكام العديدة المنشورة فى مجموعة أحكامها لخمسة عشر عاما ، من ص ٤٠٣٥ الى صفحة ٤٠٣٨ •

على اختلاف أنواعها ودرجاتها[1] • **وقد طعن فى هذا النص بعدم الدستورية** أمام القضاء الادارى ، فرفض هذا الطعن [2] •

ونشير هنا ايضا الى ان هذا القضاء محل نظر ، وان النص المذكور يعتبر غير دستورى ، وذلك طبقا لمبادىء المحكمة العليا (الدستورية) التى قضت على أساسها بعدم دستورية القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ الذى سنتناول الحديث عن عدم دستوريته فيما بعد •

المبحث الثالث

حظر الطعن القضائى — بكافة صوره — فى قرارات انهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى ، وذلك طبقا للقرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣

١٨٤ — بيان ذلك : بتاريخ ٤ من مارس سنة ١٩٦٣ صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فى شأن تعديل بعض أحكام قانون مجلس الدولة ، الذى عمل به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية فى ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ ونص فى مادته الأولى على « أن يستبدل بالمادة ١٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه النص الآتى : لا يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بالنظر فى الطلبات المتعلقة بأعمال السيادة • ويعتبر من قبيل أعمال السيادة قرارات رئيس الجمهورية باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم عن غير الطريق التأديبى ••• » وقد أفصح الشارع فى المذكرة الايضاحية المرافقة لهذا القانون عن الحكمة التى حدت به الى اصداره والغاية التى استهدفها من التعديل الذى تضمنته اذ ورد بها قوله « ولما كانت المصلحة العامة تتطلب اطلاق يد الحكومة بوصفها سلطة حكم باختيار أقدر الأشخاص على العمل

---

(١) أ.ع. فى ١٩٥٧/٦/٢٩ فى الدعوى رقم ١٦١ لسنة ٣ ق .

(٢) ق.أ. فى ١٩٥٧/١/٣٠ (١٥ سنة) ص ٢٣٠٤ .

فى خدمة هذه المرافق ، وابعاد من ترى أنه غير صالح لأداء هذه الخدمة ، وعلى الأخص من يشغل منهم وظيفة ذات سلطة ، اذا تعذر العمل معه أو اذا ارتأت الحكومة أنه غير محل لثقتها أو لوجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، أو لغير ذلك من الأسباب التى تتصل بالصالح العام » •

ومما لاشك فيه أن الاجراءات التى تتخذها الحكومة والكفيلة بصيانة النظام العام وضمان سير المرافق العامة بطريقة مستمرة ومنتظمة ومنتجة تتصل بمصالح الدولة العليا ، ومن ثم تعتبر من قبيل أعمال السيادة وتخرج بالتالى من ولاية القضاء — لذلك فقد أعد المشروع المرافق • وتحقيقا لذلك فقد استبدلت الفقرة الأولى من المادة ١٢ ونص فيها على اعتبار قرارات رئيس الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو بفصلهم عن غير الطريق التأديبى من قبيل أعمال السيادة وتصدر من السلطة التنفيذية بصفتها المهيمنة على مصالح الدولة العليا والمسئولة عن تسيير أمورها والمحافظة على الأمن فيها •••([1]) •

١٨٥ — الطعن امام القضاء الادارى ، بعدم دستورية هذا القرار بقانون ، ورفض هذا الطعن :

فقد طعن بعدم دستورية القرار بقانون ، سالف الذكر « فيما تضمنه من حظر الطعن القضائى على قرارات رئيس الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم عن غير الطريق التأديبى باعتبارها من أعمال السيادة — ولكن جرت أحكام القضاء ، على رفض الطعن المذكور ، وعلى القول بدستورية هذا القانون •

وفى هذا تقول المحكمة الادارية العليا بأنه سبق لها « أن قضت

---

(١) إ•ع• فى ١٩٦٣/٦/٢٩ (١٠ سنوات) ص ٣٤ •

بأنه يجوز تعديل الاختصاص القضائي لمجلس الدولة زيادة أو نقصا بذات الأداة التي أنشأت هذا الاختصاص وهي القانون • وإن وصف القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ لبعض أعمال الحكومة بأنها أعمال سيادة ، وهو وسيلة لاخراجها من اختصاص مجلس الدولة ، هو تعديل لهذا الاختصاص بطريقة غير مباشرة مما يملكه المشرع • والقول بأن هذا القانون غير دستوري هو قول غير سليم اذ أن حالات عدم الدستورية هي مخالفة نص دستوري قائم أو الخروج على روحه ومقتضاه • وليس حق الموظف في الوظيفة العامة ، من الحقوق التي كفلها الدستور أو نظم وسيلة اقتضائها • هذا على حين أن وضع الموظف هو وضع شرطي منوط بالصلاحية للوظيفة العامة ، وعلاقة الموظف بالحكومة تنظمها القوانين واللوائح ، فاذا جاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ناصا على اعتبار قرارات معينة صادرة في شأن موظفين عموميين من أعمال السيادة فان من شأن هذا النص عدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء اداري بالنظر في الطلبات المتعلقة بتلك القرارات الغاء أو تعويضا • ولا يغير من هذا النظر فيما يتعلق بالتعويض كون التضامن الاجتماعي أساسا للمجتمع ، ذلك أن التضامن الاجتماعي فكرة فلسفية عامة لا تمس ما تخصص بالنص » (١) •

ولكن هذا القضاء ، كان محل نقد شديد ، من بعض الفقه (٢) •

١٨٥ مكرر — نطاق القرارات التي اعتبرت من أعمال السيادة ، وفقا للقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر :

---

(١) أ•ع• في الدعاوى ارقام ٥ و ٧ و ٤٢٧ و ٤٥٦ و ١٠٤٨ و ١١٣٩ و ١٤٢١ لسنة ٨ بجلسة ١٩٦٤/٢/٨ (١٠ سنوات) ص ٤٦٢ ب ٢٣ •
— أ•ع• ٨١٠ لسنة ٩ في ١٩٦٧/٥/٢٧ ، س ١٢ ص ١٠٩٢ ب ١١٩ •
— أ•ع• في ١٩٦٣/٦/٢٩ (١٠ سنوات) ص ٤٥٩ •

(٢) راجع في تفصيل ذلك وأسبابه ، الدكتور السيد ابراهيم ، في شئون العاملين ، ص ٦٦٣ •

لقد جرى القضاء على أنه يلزم لكى تعتبر القرارات من أعمال السيادة طبقا للقانون المذكور ، أن يتوافر شرطان : —

الشرط الأول : ان تكون صادرة من رئيس الجمهورية ، وبالتالى فلا تعتبر من أعمال السيادة ، القرارات الصادرة من غيره ، ولو كانت صادرة بالاحالة الى المعاش أو الاستيداع أو الفصل بغير الطريق التأديبى (١) • وحتى لو كانت صادرة من رئيس الوزراء أو مجلس الوزراء (٢) •

الشرط الثانى : ان تكون صادرة باسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف سواء بالاحالة الى الاستيداع أو المعاش أو الفصل بغير الطريق التأديبى •

وبالتالى فلا يدخل فى نطاقها القرارات الصادرة بنقل موظف من كادر الى آخر أو من وظيفة أو وزارة الى أخرى ، ولو كانت صادرة من رئيس الجمهورية (٣) •

١٨٦ — المحكمة العليا (الدستورية) تقضى بعدم دستورية القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه :

فقد قضت هذه المحكمة ، بعدم دستورية القانون المذكور ، وقالت فى هذا : « حكمت المحكمة بعدم دستورية القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فيما نصت عليه من اعتبار القرارات

---

(١) أ.ع. فى ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٣٠ ب ٥

(٢) أ.ع. فى ١٩٦٦/١٢/١٠ ، س ١٢ ص ٣٦٥ ب ٣٧ .

— أ.ع. فى الدعاوى ١٠٤٧ و ١١٩٤ و ١٥٨٥ لسنة ٧ ق ١٩٦٤/٢/٨ .

— أ.ع. فى الدعوى ١٥٨٥ لسنة ٧ ق ١٩٦٤/٢/٨ (١٠ سنوات) ص ٣٨ ب ٥ .

(٣) أ.ع. فى الدعوى ٦٧٩ لسنة ١٢ ق ١٩٦٨/١١/٢٣ ، س ١٤ ص ٧٩ ب ١٠ .

الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة (١) •

وقد خلصت فى أسباب أحكامها الى القول بأن : « القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة الثانية عشرة من مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ اذ يقضى باعتبار قرارات رئيس الجمهورية الصادرة باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة بينما هى بطبيعتها أعمال ادارية فانه ينطوى على مصادرة لحق هؤلاء الموظفين فى الطعن فى تلك القرارات أو التقاضى بشأنها فضلا عن اهداره مبدأ المساواة بين المواطنين فى الحقوق مما يخالف المادتين ٤٠ و ٦٨ من الدستور ، وكذلك الدساتير السابقة على النحو المتقدم ذكره • ولا يطهره من هذا العيب ما نصت عليه المادة ١٩١ من الدستور من أن كل ما قررته القوانين واللوائح من أحكام قبل صدور هذا الدستور يبقى صحيحا ونافذا ، ذلك أن نصوص الدستور تمثل القواعد والأصول التى يقوم عليها نظام الحكم ولها مقام الصدارة بين قواعد النظام العام التى يتعين التزامها ومراعاتها واهدار ما يخالفها من التشريعات باعتبارها أسمى القواعد الآمرة • ومن ثم فان ذلك النص لا يعنى سوى مجرد استمرار نفاذ هذه القوانين واللوائح دون تطهيرها مما قد يشوبها من عيوب ودون تحصينها ضد الطعن بعدم الدستورية شأنها فى ذلك شأن التشريعات التى تصدر فى ظل الدستور القائم • فليس معقولا أن تكون تلك التشريعات

---

(١) أحكام المحكمة العليا (الدستورية) بجلسة ١٩٧١/١١/٦ فى الدعاوى أرقام ٢ لسنة ١ ق دستورية و ٦ لسنة ١ ق دستورية و ٩ لسنة ١ ق دستورية •

بمنأى عن الرقابة التى تخضع لها التشريعات التى تصدر فى ظل هذا الدستور وأصوله المستحدثة مع أن رقابة دستوريتها أولى وأوجب •

ومن حيث انه لما تقدم ، يكون القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بتعديل المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ مخالفا للدستور فيما نصت عليه هذه المادة من اعتبار قرارات رئيس الجمهورية باحالة الموظفين العموميين الى المعاش أو الاستيداع أو بفصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة ومن ثم يتعين الحكم بعدم دستوريته » •

وقد صدرت هذه الأحكام بذلك فى ١٩٧١/١١/٦ ونشرت بالجريدة الرسمية فى ١٩٧١/١١/٢٢ وعمل بها من تاريخ هذا النشر•

وبناء على هذه الأحكام ، فتح من جديد باب الطعن القضائى — الغاء وتعويضا — على القرارات التى كانت محصنة بمقتضى القانون المذكور • وبدأ سريان ميعاد الطعن فى القرارات المذكورة ، اعتبارا من تاريخ نشر هذه الأحكام فى الجريدة الرسمية ، أى ابتداء من ١٩٧١/١١/٢٢ •

١٨٧ — المشرع يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ :

فقد سبق أن أشرنا الى أن المشرع قد أصدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ونص فى مادته الرابعة على أن : « يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة » (١) •

وقد جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه — بخصوص أسباب الغاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣

---

(١) وقد نشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية وعمل به من تاريخ نشره فى ١٩٧٢/٦/٨ •

أنه : « كان من بين أهـداف عملية التصحيح التى بدأت فى ١٥ مايو سنة ١٩٧١ تأكيد سيادة القانون وكفالة الضمانات للمواطنين•واعمالا لهذه الأهداف ، جاء الدستور الجديد فكفل فى المـادة ٨٦ حق كـل مواطن فى الالتجاء الى قاضيه الطبيعى ، وحظر النص فى القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء • وقـد كان التوسع فى مدلول أعمال السيادة ينطوى علىمخالفة لأحكام الدستور القائم ، كمـا أن الحكمة التى تغياها المشرع من اعتبار مثل هـذه القرارات من أعمـال السيادة ، لم تلتزمهـا الحكومة فى التطبيق ، فضلا عن أنه لم يكن فى وسع من يصدر القرار بشأنه أن يطعن فيــه أمام القضاء ، حتى لو كان مشوبا باساءة استعمال السلطة •

لذلك فقد أضحى من المحتم ، أن يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ ••• وقد سبق للمحكمة العليا أن قضت بحكمها الصادر فى ٦ نوفمبر سنة ١٩٧١ بعدم دستورية هذا القرار بقانون فيما نص عليه من اعتبار هذه القرارات من أعمال السيادة ـــ لذلك فقد نص صراحة على الغاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه » •

المبحث الرابع
الدستور الحالى ، يحظر النص فى القوانين على تحصين اى عمل او قرار ادارى من رقابة القضاء

فقد أشرنا من قبل الى أن هذا الدستور قد نص فى المـادة ٦٨ على أن : « التقاضى حق مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق الالتجاء الى قاضــيه الطبيعى ، وتكفل الدولة تقريب جهـات القضاء من المتقاضين وسرعة الفصل فى القضايا •

ويحظر النص فى القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء » •

ويلاحظ أن هذا النص ينصرف بصفة أساسية ، الى القوانين التى تصدر فى ظل العمل بالدستور الحالى ، بحيث لا يجوز النص فيها على حظر الطعن القضائى على أى قرار يصدر استنادا اليها .

كما يعتبر ذلك دعوة للمشرع كى ينهض لاصدار قوانين لالغاء موانع التقاضى فى القوانين القائمة : وهو ما فعله المشرع — كما سلف البيان — اذ أصدر القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٢ بشأن الغاء موانع التقاضى فى بعض القوانين . كما أصدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى وبالغاء القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية باحالة الموظفين الى المعاش أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة .

الفصل السادس

تطور الرقابة القضائية بخصوص القرارات الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى

١٨٨ ــ تقسيم البحث : يجدر ــ بداءة ــ أن نتعرف على الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون فى هذه القرارات • ثم نتحدث عن مدى الرقابة القضائية على القرارات بصفة عامة •

ونتناول بعد ذلك ، عبء الاثبات فى الدعاوى الخاصة بالطعن على القرارات الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى • ثم نتكلم عن عبء الاثبات فيما يتعلق بالقرارات الصادرة بعد العمل بهذا القانون • ونقفى ببيان مدى سلطة القضاء الادارى بخصوص طلبات (الغاء) القرارات الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبى ، وهل يجوز للقضاء أن لا يحكم بالالغاء رغم توافر شروطه وأن يحكم بالتعويض بدلا من الالغاء ــ وسنفصل ذلك كله فى خمسة مباحث ، على النحو التالى :

المبحث الأول

الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون فى قرارات انهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى

لقد سبق أن أشرنا الى ذلك ، فى ايجاز وسنفصل القول فى هذا الخصوص : وتبيانا لذلك ، يلزم أن نفرق بين ما اذا كان القرار بانهاء الخدمة ، خاصا بموظف عام ، أم بعامل فى القطاع العام •

أولا : ان كان قرار انهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى ، صادرا فى شأن موظف عام :

لا خلاف فى أن محاكم القضاء الادارى ، هى المختصة — وحدها — بنظر الطعن فى هذا القرار ، الغاء وتعويضا ، وذلك طبقا للبند (رابعا) من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، وكذلك طبقا للقوانين السابقة على هذا القانون .

ثانيا : ان كان القرار المذكور صادرا فى شان عامل فى القطاع العام :

لقد ثار الخلاف بخصوص تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن فيه . وكان الرأى الغالب هو اختصاص القضاء الادارى وحده بنظر هذا الطعن : وأساس هذا الرأى أن العامل بالقطاع العام وان كان لا يعتبر موظفا عاما الا أن القرار الصادر من رئيس الجمهورية بفصله بغير الطريق التأديبى ، هو قرار ادارى . ومن ثم يختص القضاء الادارى بنظر الطعن فى هذا القرار — لا بوصف العامل المذكور موظفا عاما ، فهو ليس كذلك كما أوضحنا — وانما باعتباره فردا من الأفراد الذين يختص القضاء الادارى بنظر الطعون المقدمة منهم على القرارات الادارية النهائية طبقا للفقرة الخامسة من المادة العاشرة من القانون المذكور (١) .

وقد حسم المشرع هذا الخلاف ، اذ نص فى المادة الثالثة من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى ،

---

(١) ومع هذا فقد كان هناك رأى بعدم اختصاص محاكم مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر مثل هذا الطعن ، وذلك على أساس أن القرار الصادر بفصل العامل المذكور ليس قرارا اداريا ولو أنه صادر من جهة ادارية ، لأنه لم يصدر منها تعبيرا عن ارادتها كسلطة عامة وانما باعتبارها ممثلة للدولة مالكة شركات القطاع العام وفقا للتشريعات المنظمة لعلاقة هذه الشركات بالعاملين لديها .

على أن : « يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ، دون غيره ، بالفصل فى الطلبات التى يقدمها العاملون باحدى وظائف الجهاز الادارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية ، بالطعن فى القرارات النهائية الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبى طبقا لهذا القانون . وتكون له فيها ولاية القضاء كاملة » .

ومن ثم فانه طبقا لهذا النص ، ينعقد الاختصاص لمحاكم مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى — دون غيرها — بنظر الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبى ، سواء كانت هذه القرارات صادرة فى شأن موظف عام أو عامل فى القطاع العام .

ولكن ، يلاحظ — مع ذلك أن النص المشار اليه ، ينصرف ، كما هو صريح نصه ، الى القرارات التى تصدر طبقا لأحكام القانون المذكور أى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ .

ومع هذا ، فان محكمة القضاء الادارى ، تختص وحدها بنظر الطعون فى القرارات الصادرة قبل العمل بالقانون المذكور بانهاء خدمة العاملين بالقطاع العام بالطريق غير التأديبى ، وذلك لأن القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ بشأن اعادة العاملين المفصولين بغير الطريق التأديبى الى وظائفهم ، قد نص فى مادته الأولى على أن يسرى على العاملين الذين أنهيت خدمتهم بغير الطريق التأديبى بالاحالة الى الاستيداع أو الى المعاش أثناء الاستيداع أو بالفصل من الوظائف بالجهاز الادارى للدولة أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لأى منها ، فى الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ . وظاهر أن هذا القانون يسرى على القرارات الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى قبل العمل بالقانون

رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، وبالذات القرارات الصادرة فى الفترة السابقة عليه والتى تنسحب الى الماضى حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ • ويستوى أن تكون هذه القرارات الصادرة بفصل موظف عام ، أو عامل فى القطاع العام • وقد نص القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه ، فى مادته التاسعة على أنه يجوز الطعن فى القرار الصادر برفض الاعادة الى الخدمة ••• وتختص محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة ، دون غيرها ، بنظر هذه الطعون وبالمنازعات المتعلقة بتسوية المعاشات أو المكافآت طبقا لأحكام هذا القانون •

وبالتالى فان محكمة القضاء الادارى تختص وحدها — طبقا لأحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ سالف الذكر — بنظر الطعون فى قرارات انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى الصادرة قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، لو كانت صادرة فى شأن عامل بالقطاع العام •

المبحث الثانى

مدى الرقابة القضائية ، على القرارات الادارية بصفة عامة

١٨٨ — من المقرر أن للقضاء الادارى الحق فى بحث الوقائع التى بنى عليها القرار الادارى ، بقصد التحقق من مطابقته للقانون• وهذا الحق لا يقف عند حد التحقق من صحة الوقائع المادية التى انبنى عليها القرار ، بل يمتد الى تقدير هذه الوقائع اذا ارتبطت بالقانون باعتبارها من العناصر التى ينبنى عليها القرار • وللمحكمة فى حدود رقابتها للقرار ، أن تقدر تلك العناصر التقدير الصحيح لتنزل حكم القانون على مقتضاه[1] •

---

(١) ق.أ ، ١٥ سنة ، ج ٣ ص ٢٤٢٧ ب ٤٠٢ •

ونورد فيما يلى ، طرفا من الأحكام ، التى توضح مدى رقابة القضاء وذلك على النحو التالى : —

١ — قالت محكمة القضاء الادارى ، بأن قضاءها قد جرى فى اطراد على أن رقابتها على القرارات الادارية تمتد الى بحث صحة وجود وسلامة الأسباب التى أقيمت عليها هــذه القرارات ، والى تحرى الغاية التى تغياها مصدرها • فالقرار الادارى ، أن صــدر بغير سبب صحيح فقد وقع مخالفا للقانون مجافيا له • وان كان رغم قيام السبب الصحيح ، قــد ابتغى به مصــدره ، بغية غير الصالح العام ، فقد انحرف بسلطته عن انجادة وأساء استعمالها[1] •

وقضى أيضا بأنه يلزم فى كل قرار ادارى • حتى لو صدر خلوا من ذكر أسباب ، أن يكون مستندا فى الواقع الى دواع قامت لدى الادارة حين أصدرته ، والا كان القرار باطلا لفقدانه ركنــا أساسيا هو سبب وجوده ومبرر اصداره • ولهذه المحكمة أن تبحث هــذه الدواعى وتتحرى مبلغها من الصحة • فان ظهر أنها غــير صحيحة ، ولو ظنت الادارة بحسن نية أنها صحيحة ، فقد القرار أساسه القانونى الذى يجب أن يقوم عليه ، وكان مشــوبا بعيب مخالفة القــانون • أما ان كانت الادارة قد أصدرت القرار ، وهى تعلم أن هذه الأسباب غير صحيحة وأنها استهدفت غاية غير الصالح العــام ، كان القرار مشوبا بالانحراف واساءة اســتعمال السلطة الى جانب مخــالفة القــانون •

٣ — ان القرار الادارى ، يجب أن يستند الى حالة واقعيــة أو قانونية تسوغ تدخل جهة الادارة • وللقضاء الادارى أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع وسلامة تكييفها القانونى (٢) •

---

(١) ق.أ (١٥ سنة) جـ ٣ ص ٢٤٢٩ ب ٤٠٩ •
(٢) ق.أ (١٥ سنة) جـ ٣ ص ٢٤٣٠ ب ٤١٢ •

٤ — ان للقضاء الادارى الحق فى الرقابة على أسباب القرار الادارى ، للتعرف على مدى صحتها من الوجهة الواقعية ومن مطابقتها للقانون نصا وروحا • فاذا ظهر أنها غير صحيحة واقعيا أو أنها منطوية على مخالفة للقانون أو على خطأ فى تطبيقه أو تأويله . كان القرار معيبا . وحق لهذه المحكمة أن تحكم بالغائه(١) •

٥ — ان رقابة القضاء الادارى لصحة الحالة الواقعية أو القانونية التى تكون ركن السبب ، تجد حدها الطبعى فى التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها القرار مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول موجودة تنتجها ماديا أو قانونيا • فاذا كانت مستخلصة من أصول غير موجودة أو لا تنتجها ، أو كان تكييف الوقائع على فرض وجودها ماديا لا ينتج النتيجة التى يتطلبها القانون ، كان القرار فاقدا لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفا للقانون • أما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائغا من أصول تنتجها ماديا وقانونيا ، فقد قام القرار على سببه وكان مطابقا للقانون(٢)•

المبحث الثالث

عبء الاثبات ، لدى الطعن على القرارات الصادرة بانهاء خدمة العامل بغير الطريق التاديبى قبل العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

١٨٩ — لقد رأينا فيما تقدم ، أن الادارة لم تكن ملزمة — قبل العمل بالقانون المذكور — بتسبيب قرارات انهاء الخدمة بغير طريق التأديب •

---

(١) ق.أ (١٥ سنة) جـ ٣ ص ٢٤٢٨ ب ٤٠٦ .

(٢) أ.ع ٥٤٦ لسنة ٩ و ١٣٦٤ لسنة ١٠ فى ١٩٦٧/٢/٢٥ ، س ١٢ ص ٦٧٩ ب ٧٢ .
— أ.ع فى ١٩٥٧/٤/٢٧ (١٠ سنوات) ص ٢٣٥٥ .
— أ.ع فى ١٩٦٠/٩/٢١ ، س ٥ ص ١٢١٤ .
— أ.ع فى ١٩٦٦/١١/٥ ، س ١٢ ص ٣٠ ب ٥ .

وكان المقرر أن هذه القرارات ، غير المسببة ، تعتبر صحيحة : قائمــة على أسبابهــا المبررة لهــا ، وصادرة بدافع من المصــلحة العــامة(١) .

وقــد كان القضــاء الادارى — فى فجــر نشأته فى مصر — يفــرق فيما يتعلق بعبء الاثبات ، بين طلب الغــاء القرار الصادر بانهاء الخــدمة بغير الطريق التأديبى ، وبين طلب التعويض عن هــذا القرار :

فكان يشترط للحكم بالالغاء أن يثبت الموظف المفصول أن قرار انهاء خدمته مشوب باساءة استعمال السلطة ، أو صــدر بلا سبب مبرر.أما طلب الحكم بالتعويض ، فكان يكفى للقضاء به ، أن يتضح من الأوراق أن قرار انفصل صــدر بغير مسوغ أو فى وقت غير لائق . وعلى الحكومة ، لتفادى الحكم عليها بالتعويض ، أن تثبت أن قرار الفصل كان لأسباب جدية قائمة بذات الموظف ، وتبرر ابعــاده عن الخـــدمة .

وبعبارة أخرى ، فان القضاء كان يجرى على أنه — فى دعوى الغاء قرار الفصــل بغير الطريق التأديبى — يقع على المدعى عبء اثبات اساءة استعمال السلطة أو غير ذلك من العيوب . أما فى دعوى التعويض عن هذا القرار ، فكان يكفى أن يكون ملف خــدمة المدعى نظيفا ، وفى هذه الحالة يقع عبء الاثبات على الحكومة ، فان عجزت أو نكلت عن تقـــديم الدليل على صـــحة تصرفهــا حكم عليهــا بالتعويض (٢) .

وقد كان القضاء يبرر مذهبه هذا ، بالقول بأنه لا تعارض فيه: لأنه فى حالة طلب الالغاء تقضى المصلحة العامة بعدم ارجاع الموظف

---

(١) ق.ا فى ١٩٤٩/٤/٢٨ ، س ٣ ص ٦٥٧ ب١٨٢ .

(٢) قضاء مضطرد : انظر فى هــذا ، الأحكام العديدة لمحكمة القضاء الادارى ، فى مجموعات هــذه الأحكام ، السنة الثالثة ص ٦٥٧ والســنة الرابعة ص ٩٠٤ والسنة الخامسة ص ٧١ .

الا اذا قام الدليل على ما يدعيه . أما فى حالة طلب التعويض ، فان قواعد العدالة — وهى من أصول الفقه الادارى — توجب تعويض الموظف المفصول عن الاضرار التى لحقته بسبب قرار الفصل أو الاحالة الى المعاش . الا اذا أثبتت الادارة أنه قائم على سببه ابتغاء المصلحة العامة (١) . وبذلك تصان المصلحتان ، مصلحة المجموع ومصلحة الفرد . اذ لا يجوز لاحداهما أن تصان على حساب الأخرى فتضحى بها ، بل يجب أن تحمى المصلحتان(٢) .

ونسوق امثلة من احكام القضاء فى هذا الشان :

١ — اذا رغبت الدولة فى أن تضحى بالموظف ، باحالته الى المعاش قبل بلوغه السن المقررة للتقاعد ، استعمالا لحقها فى حدود القانون وللصالح العام ، فانه ينبغى عليها أن تتحمل فى الوقت ذاته مخاطر هذا التصرف ، فتعوض الموظف المفصول تعويضا معقولا . اذا ما تبين أنه فصل فى وقت غير لائق أو بطريقة تعسفية أو بغير مبرر شرعى ، لما فى ذلك من تطبيق صحيح لقواعد المسئولية فى الفقه الادارى وتغليب لقواعد العدالة وتوفير الضمانات للدولة وموظفيها (٣) .

٢ — يكفى فى دعوى التعويض عن القرار الادارى المعيب بالانحراف أن يقوم الدليل على أساءة استعمال السلطة فى شأن فصل الموظفين من ملف خدمة الموظف ، لأنه هو الوعاء الصادق لتصوير حالته والكشف عن حقيقته . فان ظهر أن ملف خدمته نظيف وعمله مرضى ، كان قرار الفصل مشوبا بعيب اساءة استعمال السلطة

---

(١) ق.ا فى ١٩٤٩/٤/٢٨ ، س ٣ ص ٥٦٧ ب ١٨٢ .
— ق.ا فى ١٩٥٢/٣/٦ (١٥ سنة) ص ٤٠٤٠ .
— ق.ا فى ١٩٥٠/١١/٩ ، س ٥ ص ٧١ ب ١٥ .
— ق.ا فى ١٩٥٦/١٢/٢٦ ، س ١١ ص ١١٣ ب ٧٧ .
(٢) ق.ا فى ١٩٥٥/٢/٣ (١٥ سنة) ص ٣٩٧١ .
(٣) ق.ا فى ١٩٥٠/٦/١٥ (١٥ سنة) ص ٣٩٨٦ .

لانحرافه عن الأغراض التى يتغياها القانون فى فصل الموظفين (١) •

٣ — اذا بنى قرار الاحالة الى المعاش على وقائع غير صحيحة يدحضها الثابت فى التقارير المقدمة طوال مدة الخدمة ، فانه يكون قد انطوى على مخالفة القانون لبنيانه على سبب غير صحيح لا تنتجه الوقائع الثابتة فى الدعوى ويحق للمدعى المطالبة بتعويض عنه (٢) •

٤ — ان قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه اذا خلا فى هذه الصورة ملف خدمة الموظف المحال الى المعاش من المآخذ التى تستوجب فصله فانه يصبح حقا مقررا له فى ذمة الدولة أن تعوضه تعويضا كافيا مادامت قد أخذته أخذ مقتدر بغير حساب ودون ابداء أسباب (٣) •

ثم جرى القضاء الادارى ، على ان يكلف المدعى بعبء الاثبات ، سواء فى دعوى الالغاء او التعويض : وذلك على أساس أن الادارة لا تلتزم بتسبيب قراراتها الا فى الأحوال التى ينص عليها القانون . ولا يوجد نص يلزمها بتسبيب القرارات الصادرة منها بانهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى • ومادام الأصل أيضا أن قراراتها غير المسببة ، تحمل على الصحة ، وتعتبر قائمة على أسبابها ومبرأة من اساءة استعمال السلطة ، فان على من يدعى عكس ذلك : أن يقيم الدليل عليه • ومن ثم فان عبء الاثبات ، كان يقع على عاتق المدعى ، سواء فى دعوى الالغاء أو التعويض • فان لم يقم الدليل رفضت دعواه ، فى الحالين •

وطبقا لهذا الاتجاه ، لم يكن يكفى للقول ببطلان القرار — سواء فى دعوى الالغاء أو التعويض — أن يستند المدعى الى أن ملف

---

(١) ق.١ فى ١٩٥٦/١٢/٣٠ ، س ١١ ص ١١٩ ب ٨٢ .
(٢) ق.١ فى ١٩٤٨/٥/٢٦ (١٥ سنة) ص ٤٠٤١ .
(٣) ق.١ فى ١٩٥٢/٦/١٩ ، س ٦ ص ١٢٢٩ ب ٥٢٩ .

خدمته يدل على كفايته ونزاهته . وليس فيه ما يسىء اليه(١) .

ولهذا فقد قضى بأن ملف الخدمة ، وان كان هو المرجع الرئيسى فيما يتعلق بمراحل حياة الموظف فى الوظيفة ، وأن ما يودع فى هذا الملف من تقارير فى حقه — ان كان ممن يخضعون لنظام التقارير — لها بغير شك قيمة فى تقدير كفايته وسلوكه . الا أنه ليس المصدر الوحيد الذى يجب الاقتصار عليه وحده فى كل ما يتعلق بالموظف من بيانات ومعلومات قد يكون لها أثرها فى هذا الشأن ، وبوجه خاص اذا لم يكن الموظف ممن يخضعون لنظام التقارير أو كان قد تعدى المرحلة التى تخضع لهذا النظام ، فقد تغيب تلك البيانات والمعلومات عن واضعى التقارير : وقد لا يحتويها الملف ، ولكنها لا تغيب عن ذوى الشأن ممن بيدهم زمام الأمر ، يستقونها سواء بأنفسهم بمصادرهم الخاصة أو بالأجهزة الرسمية المختصة لاستجماع هذه البيانات والمعلومات وتحريها واستقرائها(٢) .

ونشير الى أن هذا المذهب كان محل نقد، على أساس أنه يجافى المبادئ العامة المستقرة فى أصول الاثبات ، ومن أهمها أن البينة على من يدعى عكس الظاهر : ومادام أن الظاهر من الأوراق ، سيما ملف خدمة الموظف ، أن مسلكه نظيف ، وأنه صالح لعمله ، فان على الحكومة — وهى تدعى عكس هذا الظاهر — أن تقيم الدليل على ما تدعيه بأن تقدم للقضاء الأسباب والأوراق التى حملتها على اصدار قرارها بانهاء خدمة الموظف ، بغير الطريق التأديبى ، سيما وأن الحكومة هى الحائزة لكافة الأوراق الخاصة بالحياة الوظيفية للموظف .

ولهذا فقد تطور القضاء ، ونقل عبء الاثبات الى الجهة الادارية ، اذا كانت اوراق الملف فى صالح الموظف :

ففى هذه الحالة تلتزم الادارة بتقديم الأوراق ، والأسباب

---

(١) أ.ع فى ١٩٦١/٦/٢٤ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤٩ .
(٢) أ.ع فى ١٩٥٨/٧/١٢ (١٠ سنوات) ص ٢٣٤٨ .

الصحيحة التى تبرر القرار المطعون فيه ، سواء كان الطعن بالالغاء أو التعويض •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه اذا كان الثابت من الاطلاع على أوراق الدعوى وملف خدمة المدعى أنه فضلا عن خلوها من أى شائبة يمكن الاستناد اليها لتنحيته عن وظيفته فان التقارير العديدة التى انطوى عليها ملف الخدمة تشيد بكفايته واخلاصه ووفرة نشاطه وكثرة انتاجه واستقامته ، وكذلك الشهادات الصادرة من عدد ممن شغلوا المناصب الكبيرة بالوزارة المدعى عليها والمودعة ملف الدعوى والتى يشهد أصحابها فيها للمدعى بالجد — اذا كان الثابت هو ما تقدم فانه ينقض الأسباب التى استند اليها القرار المطعون فيه ، ومن ثم يكون عديم الأساس مما يجعله مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء(١) •

وقضى أيضا بذات المبدأ بأنه مادام قد ثبت أن أوراق الدعوى وملف خدمة المدعى خاليان تماما من أى شائبة يمكن الاستناد اليها لتنحيته عن وظيفته • بل ان ملف خدمته يحوى الكثير مما يشيد بكفاءته ونشاطه وكثرة انتاجه ، مع نقاء صحيفته ، هذا الى أن الوزارة لم تقدم فى الدعوى ما يدحض ما ورد فى ملف الخدمة ، كما أنها لم تنكر على المدعى كفاءته وحسن سمعته ، مما ينقض الأسباب التى استند اليها المرسوم المطعون فيه ، ومن ثم يكون غير قائم على أساس سليم مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء (٢) •

كما قضى بأن الحكومة وقد ذكرت أسبابا لفصل المدعى فان هذه الأسباب تصبح خاضعة لرقابة القضاء الادارى لتعرف مدى صحتها ومن ثم تعين تبيان هذه الأسباب تفصيلا لتجرى عليها المحكمة رقابتها ، ومادامت الحكومة لم تقدم الدليل على ما نسبته الى المدعى

---

(١) ق٠أ فى ١٩٥٦/١٢/٢٦ (١٥ سنة) ص ٣٩٨٥ •
(٢) ق٠أ فى ١٩٥٧/١/٣ (١٥ سنة) ص ٣٩٨٢ •

من أن له نشاطا سياسيا بالرغم من تكرار مطالبتها بالافصاح عن هذه الأسباب مما لا يمكن معه التحقق من مدى صحة أسباب الفصل ومن ثم يكون فصل المدعى بحسب ظاهر الأوراق غير قائم على أساس سليم وتكون دعوى المدعى فى محلها متعينة القبول (١) .

وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه ، وان يكن الأصل ان عبء الاثبات يقع على عاتق المدعى ، الا أن الأخذ بهذا الأصل على اطلاقه ، فى مجال المنازعات الادارية ، لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر الى احتفاظ الادارة فى غالب الأمر بالوثائق والملفات ذات الأثر الحاسم فى المنازعات مما يتعذر معه على الأفراد تحديد مضمونها تحديدا دقيقا . لذا ، فان من المبادىء المستقرة فى المجال الادارى ، أن الادارة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والمنتجة فى اثباته ايجابا أو نفيا متى طلب منها ذلك ، سواء من هيئة مفوضى الدولة أو من المحاكم . وقد رددت قوانين مجلس الدولة المتعاقبة هذا المبدأ — مثال ذلك ، المادتان ٣٠ و ٣٣ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن مجلس الدولة — ومتى كان ذلك ، وكان ثابتا أن الحكومة نكلت عن تقديم الأراق المتعلقة بموضوع النزاع أو تسببت فى فقدها ، فان ذلك يقيم قرينة لصالح المدعى تلقى عبء الاثبات على عاتق الحكومة (٢) .

١٩٠ — القضاء الادارى ، يبلغ ذروة تطوره ، ويلزم الحكومة بالافصاح عن اسباب قراراتها الصادرة بانهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى ، وتقديم المستندات المؤيدة لها ، فان نكلت او عجزت عن ذلك ، اعتبر القرار بلا سبب يبرره ، وتقضى المحكمة بالغائه (٣) ، كما تقضى بالتعويض عنه ان استقامت اركان المسئولية :

---

(١) ق.ا فى ١٩٥٣/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٤١٢ ب ١٣٣ — وبذات المبدأ ق.ا فى ١٩٥١/٦/١٤ س ٥ ص ١٠٧٠ ب ٣١٨ .

(٢) ا.ع فى الدعوى ١٠٨ لسنة ١٢ بتاريخ ١٩٦٧/١١/١١ ، س ١٣ ص ٤٥ ب ٩ .

(٣) راينا فيما تقدم انه فى مثل هذه الحالة وما دام المدعى لم يقم الدليل على بطلان القرار — كانت المحكمة لا تحكم بالالغاء وانما تكتفى بالحكم بالتعويض اذا كان ملف الخدمة ليس فيه ما يسىء الى المدعى .

وأقامت المحكمة قضاءها فى هذا الخصوص على أن عدم التزام الادارة بتسبيب قرارها بانهاء الخدمة بغيرالطريق التأديبى ، لا يعنى عدم التزامها بعرض سبب هذا القرار علىالمحكمة؛مع وجوب تقديمها المستندات المؤيدة للقرار — وان سكوت الادارة عن ابداء الأسباب لدى الطعن على القرار قضائيا ، غير جائز : فهو يتعارض مع سلطة الرقابة القضائية ويناهضها ، كما يتعارض مع الدستور ومبدأ سيادة القانون والصالح العام •

وتفصيلا لكل هذا قضت محكمة القضاء الادارى « من حيث انه ليس المقصود من تخويل الادارة سلطة فصل العاملين بغيرالطريق التأديبى:أن تمارس هذه الرخصة بدون قيد أو شرط ، وأن تتحلل من الضمانات المقررة • بلان استعمالهذه الرخصة منوط بأن يقع الفصل بباعث من المصلحة العامة ، وأن يستند الى أسباب صحيحة تبرره وقائمة بذات العامل ، والا فقد القرار أساسه القانونى وكان بالتالى مخالفا للقانون •

ومن حيث انه ولئن كان الأصل أنه لا يتعين علىالجهة الادارية ، أن تسبب القرارات الادارية الا اذا وجد نص صريح يلزمها بذلك • الا أن هذه القاعدة لا تعني اعفاء الجهة الادارية من ضرورة بيان أسباب القرارات المطعون فيها أمام المحكمة المختصة • وهذا الالتزام ناتج من وجود حق الرقابة القضائية التى أضفاها المشرع وخولها لمجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ليتسنى لهذا القضاء أن يتأكد من أن القرار الادارى قد صدر ابتغاء الصالح العام ، وأنه استند الى سبب سليم من الناحية القانونية وصحيح من الناحية الواقعية » •

وقالت المحكمة المذكورة أيضا فى أسباب حكمها : « ومن حيث انه يتعين على الجهة الادارية أن تفصح عن الأسباب التى صدر

القرار المطعون فيه استنادا اليها ، وأن تقدم المستندت اللازمة ، وأن تقيم الدليل على أن تلك الأســـباب — مؤيدة بالمســتندات — هى الأسباب الصحيحة التى دعت الى اصــدارها القرار المطعون • فاذا امتنعت الجهة الادارية عن تقديم هذه الأسباب رغم طلبها ولم يكن ثابتا فى ملف المدعى وأوراق الدعوى الأخرى أن انهــاء خدمته كان بسببعجزه أو عدم صلاحيته للبقاء فىالوظيفة لأسباب قدرتخطورتها الجهة الادارية كعدم انتاجه أو اخلاله بواجبات وظيفته أو امتهــانه كرامتها أو مقتضياتها أو أصول النزاهة والشرف وحسن الســمعة ، اذا لم يثبت ما تقدم استنادا الى وقائع صحيحة مستمدة من أصول ثابتة بالأوراق ، فان القرار يكون قائمــا على غــير سبب مبرر له. والسبب ركن من أركان انعقاده باعتبار القرار تصرفا قانونيا •

وقالت المحكمــة أيضا : « ومن حيث انه لاحجاج فيمــا قالته الجهة الادارية من أنها غير ملزمة بتسبيب قرار فصل المدعى عن غير الطريق التأديبى : ذلك أن الدستور قد تضمن مبــادىء عامة ، من بينها حق كل مواطن فى أن يلجأ الى قاضيه الطبيعى دون أن يحول بينــه وبين ذلك حائل • ولمــا كان قول الادارة سالف الذكر يجعــل قراراتها بمنأى من رقابة القضاء ، وتستطيع بذلك أن تفلت من هذه الرقابة القضائية ، وفى ذلك اهــدار لمبدأ سيادة القانون الذى يعنى أن يتمكن القضاء من بسط رقابته على تصرفات الادارة •••••» •

« ومن حيث انه من غير السائغ للجهة الادارية أن تتذرع بعدم افصاحها عن أسباب القرار المطعون فيه ، بمقولة ان قرارها يفترض فيه أنه محمول على سببه الصحيح ، فهذا القول من شأنه أن يجعل يد القضاء مغلولة عن تنــاول أسباب هـــذا القرار لاستظهار مدى مشروعيته ، ويصبح مثل هذا القرار فى الواقع عملا من أعمال السيادة وبمنأى عن رقابة القضاء ، وهو مالا يتفق مع سيادة القانون وكفالة حرية التقاضى التى أرسى قواعدها دستور سنة ١٩٧١ » •

« ومن حيث انه لكل ما تقدم ، يكون القرار المطعون فيه ، قد بنى على غير سبب صحيح ، ويكون طلب المدعى على أساس سليم من القانون ، مما يتعين معه الحكم بالغاء القرار المطعون فيه وما يترتب على ذلك من آثار »(١) •

المبحث الرابع

عبء الاثبات ، فيما يتعلق بسبب قرار الفصل بغير الطريق التأديبى الصادر وفقا للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢

١٩١ — القانون المذكور ، حدد الأسباب التى تجيز الفصل بغير الطريق التاديبى ، واوجب على الادارة ان يكون قرارها فى هذا الشأن مسببا:

لقد سبق أن رأينا أن القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبى — سالف الذكر — قد حدد فى مادته الأولى ، الأحوال أو الأسباب التىتجيز فصل العامل بغير الطريق التأديبى • وقد نص هذا القانون فى مادته الثانية على أنه « وفى جميع الأحوال يجب أن يكون قرار الفصل مسببا ، ويبلغ الى العامل المفصول » •

ومن ثم فلم يعد يجوز للادارة اطلاقا أن تصدر قرارها فى هذا الشأن ، غير مسبب ، والا وقع باطلا لعدم تسبيبه •

ومن باب أولى ، لا يجوز لها بالنسبة للقرارات الصادرة فى ظل هذا القانون ، أن تعتصم بمجرد القول — كما كانت تقول من قبل —

---

(١) حكم محكمة القضاء الادارى فى الدعوى رقم ١٣٥٥ لسنة ٢٦ ق بجلسة ١٩٧٣/٦/٢٧ (غير منشور) •

وبذات المبادىء ايضا احكامها أرقام : ٧١٣ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/٥/٢ و ٤٣٩ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/١٢/١٩ و ٥٠٥ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/١١/٢٨ و ٦٠٥ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/٦/٢٧ و ٤٥٦ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/١١/٢٧ و ٣٤٣ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٣/١٢/١٢ و ١٤٠٠ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٤/٤/٢١ و ٦٥٤ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٤/١٢/١٩ و ٣٠٩ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٤/١/٢٧ و ٢٥٢ لسنة ٢٧ فى ١٩٧٥/١/٣٠ و ٢٥٠ لسنة ٢٦ فى ١٩٧٥/٣/٢٧ — قضاء مستقر •

بأن القرار محمول على الصحة ، وأنه يفترض أن له سببا صحيحا . بل انها تلتزم — لصحة قرارها — أن تصدره أصلا مسببا . وبالتالى فانه يتعين على الادارة أن تنهض — لدى الطعن قضائيا على هـذا القرار — لتفصـح للمحكمة عن أسباب القرار المذكور ، وان تودع الأوراق والمستندات المتعلقة به والتى استندت اليها فى اصـداره . ومن ثم فقد أضحى عبء الاثبات — فى هذا الخصوص — على عاتق الجهة الادارية . فاذا لم تقدم أسبابا لهذا القرار ، أو قدمت أسبابا ورفضت ، اعتبر القرار مخالفا للقانون وتعين الحكم بالغائه .

ومن المقرر أنه يلزم أن تكون الأسـباب مستخلصة استخلاصا سائغـا من عيون الأوراق ، وأن تكون من بين الأسـباب التى تجيز الفصل بغير الطريق التأديبى وفقا لأحكام القانون .

المبحث الخامس

مدى سلطة القضاء الادارى ، بالنسبة لطلبات (الغاء) قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى

١٩١ — الأصل المقرر أن على المحكمة أن تقضى بالغاء القرار ، متى طلب منها ذلك ، وتوافرت موجبات الحكم بهذا الالغاء بأن كان القرار مشوبا بعيب من العيوب التى تبطله .

ومع ذلك ، فقـد أجاز المشرع — على خلاف هـذا الأصل — للمحكمة أن لا تحكم بالالغاء ، وأن تحكم بالتعويض بدلا من الالغاء ، بالنسبة لقرارات الفصل الصـادرة فى شأن شاغلى وظائف الادارة العليا أو الصادرة أثناء قيام حالة الطوارىء ، متى رأت المحكمة أن المصلحة العامة تقتضى عدم الغاء القرار المطعون فيه . وذلك طبقـا للفقرة الثانية من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٢٧ . التى نصت على أنه: « يجوز للمحكمة ، بالنسبة لقرارات الفصـل الصادرة بشأن شاغلى وظائف الادارة العليـا أو الصـادرة أثناء قيـام حالة الطوارىء ،

وللاسباب التى ترى أن المصلحة العامة تقتضيها ، أن تحكم بالتعويض اذا كان لذلك مقتض بدلا من الحكم بالغاء القرار المطعون فيه » •

ويلاحظ أن هذا الأمر ، وان كان متروكا لتقدير المحكمة ، الا أن هذا التقدير له نطاقه وضوابطه • فهو جائز بالنسبة لقرارات الفصل بغير الطريق التأديبى الصادرة فى شأن شاغلى وظائف الادارة العليا فى جميع الأحوال • أما بالنسبة لمن لا يشغلون هذه الوظائف العليا ، فلا يجوز للمحكمة أن تمتنع عن الحكم بالغاء قرارات فصلهم الا اذا كانت هذه القرارات صادرة أثناء قيام حالة الطوارىء •

وفى سائر الأحوال ، يلزم أن تكون المحكمة قد رأت أن المصلحة العامة تقتضى عدم الغاء هذه القرارات •

وقد جاء فى المذكرة الايضاحية للقانون المشار اليه ، أنه فى حالة قرارات الفصل التى تصدر بالنسبة لشاغلى وظائف الادارة العليا ، وكذلك القرارات التى تصدر فى حالة الطوارىء ، لم يقصر القانون رقابة القضاء على الحكم بالتعويض دون الالغاء • ولكنه جعل الحكم بأى منهما خاضعا لتقدير القضاء • وقد حرص القانون على تقرير ذلك توفيرا للضمانات القضائية رغم ما استقرت عليه أحكام مجلس الدولة من أن التشريع الذى يمنع الالغاء فحسب دون التعويض هو تشريع دستورى •

الباب الثامن

شرح بعض العقوبات التأديبية

سنتحدث ، فى هذا الخصوص ، عن بعض العقوبات التأديبية ، ونخص بالذكـــر العقوبات المعنوية أو الأدبيـــة كالانذار والتنبيـــه واللوم • ثم نتناول بالدراسة عقوبات الخصم من المرتب ، والوقف عن العمل ، وتأجيل العلاوة الدورية أو الحرمان منهـــا ، وتأجيل الترقية • ونتحـــدث بعـــد ذلك عن عقوبات خفض المرتب ، وخفض الدرجة ، وخفض المرتب والدرجة معا • ونقفى بالحديث عن عقوبة الاحالة الى المعـــاش أو الفصل من الخـــدمة أو العزل — وذلك كله على النحو التالى :

الفصل الأول

العقوبات المعنوية

ان الجزاءات ، أو العقوبات المعنوية ، انما تهدف الى تعزيز الموظف وتنبيهه ليلتزم النهج القويم ، والسلوك المستقيم فى أداء واجبات وظيفته .

ولا يترتب عليها أثر مادى أو مالى مباشر .

وتختلف التشريعات المقارنة ، فى هذا الخصوص،فمنها ما ينص على جزاء واحد من هذه الجزاءات المعنوية . مثال ذلك قانون التأديب فى ألمانيا الاتحادية الذى ينص على جزاء اللوم . كما ينص القانون الكويتى على جزاء الانذار — ومن التشريعات ما ينص على جزاءين منها . مثال ذلك القانون الفرنسى الذى ينص على الانذار واللوم فى المادة ٣٠ منه.كما ينص قانون العمل فى ألمانيا الديمقراطية ، وكذلك قانون انضباط موظفى الدولة فى العراق ، على جزاءى الانذار والتوبيخ .

ومن التشريعات ما ينص على ثلاثة جزاءات ، مثل نظام الموظفين البلجيكى الذى ينص على جزاءات لفت النظر والتوبيخ واللوم . كما أن قانون العمل السوفيتى الصادر فى ٥ يوليو سنة ١٩٧٠ ينص على عقوبات لفت النظر والتوبيخ ، والتوبيخ الصارم (١) .

أما فى مصر فان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، قد نص فى مادته الثمانين ، على جزاء الانذار

---

(١) د. عبد القادر الشيخلى ، الجزاء التاديبى فى القانون العراقى ، ص ٣٣١ .

بالنسبة للعاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، فى حين أنه نص بالنسبة لشاغلى هذه الوظائف العليا على جزاءى التنبيه واللوم . ويمثل هذا النهج أيضا نص المشرع فى المادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

أما بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة بهم ، فمنها ما ينص على جزاء الانذار (١) كعقوبة تأديبية معنوية ، ومنها ما ينص على الانذار واللوم كعقوبتين (٢) ، ومنها ما ينص على التنبيه واللوم (٣) ؛ ومنها ما ينص على اللوم فقط (٤) .

وسنتحدث فيما يلى عن العقوبات المعنوية التى نصت عليها التشريعات المصرية .

المبحث الأول
لفت النظر

الأصل أن لفت نظر العامل الى أخطائه ؛ لا يعتبر عقوبة تأديبية وفقا للتشريع المصرى(٥) فهو فى حقيقته مجرد اجراء مصلحى لتوجيه العامل فى عمله ، وتذكيره بواجبات وظيفته ، دون أن يترتب عليه

---

(١) المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة .

(٢) المادة ٤٠ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بالسلكين الدبلوماسى والقنصلى .

(٣) المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .

(٤) المادتان ١٠٨ و ١٢٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، والمادة ١٢٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

(٥) وعلى العكس من ذلك فقد أشرنا الى أن ثمة تشريعات كنظام الموظفين البلجيكى ، وقانون العمل السوفيتى الصادر فى ٥ يوليو سنة ١٩٧٠ ، تنص على لفت النظر بوصفه عقوبة تأديبية .

احداث أثر فى مركزه القانونى [١] •

ومع ذلك — واستثناء من هـذا الأصل — يعتبر لفت النظر عقوبة تأديبية مقنعة ، اذا قصد به أن يكون كذلك • وتطبيقا لذلك فقد قضى بأنه اذا قصد بلفت النظر ، أن يكون عقوبة رأت جهة الادارة توقيعها على العامل ، ومن شأنها التأثير فى مركزه القانونى باعتباره مقصرا فى أداء مهام وظيفته ، واتهـامه بالاهمـال فى عمله لا مجرد تذكيره بواجبات وظيفته ، فانه يكون جزاء [٢] • ويكون باطلا لعدم وروده بين الجزاءات المحددة والتى يجوز توقيعها قانونا •

كمـا قضى أيضا — بذات المعنى — بأن القرار الصـادر بلفت النظر ، يعتبر عقوبة تأديبية ، اذا سجل على العامل ارتكابه مخالفات محددة ، ودمغ سلوكه بأنه ينافى القيم الأخلاقية ، وأكد ما وصمه به ، بايداع القرار والأوراق المتعلقة به ملف خدمته ، ومن شأن ذلك أن يؤثر على مركزه القانونى فى مجال الوظيفة العـامة • ذلك أن القرار يكون والحال كذلك قد خرج على الهدف الحقيقى للفت النظر باعتباره مجرد اجراء مصلحى لتذكير العـامل بواجبات وظيفته • ومن ثم فالقرار على هذا الوجه ينطوى على جزاء تأديبى مقنع [٣] •

المبحث الثانى

الانـذار

هو تحذير العامل من الاخلال بواجبات وظيفته ، كى لا يتعرض لجزاء أشد [٤] •

---

(١) ق.أ فى ١٩٥٢/١١/٤ ، س ٧ ص ٩ •
— ق.أ فى ١٤ و ١٩٥٦/١١/١٨ ، س ١١ ص ٢٣ •
— أ.ع فى ١٩٥٨/٤/١١ ، س ٣ ص ٧٩٨ •
(٢) ق.أ رقم ١٤١٢ لسنة ٧ فى ١٩٥٦/٥/٢ س ١٠ ص٣٢٢ ب٣٢٤ •
(٣) أ.ع ٨٥٣ لسنة ١٩ ق ١٩٧٦/٢/٢١ •
(٤) ق.أ ٤١١٤ لسنة ٧ فى ١٩٥٥/٣/١٦ (١٥ سنة) ص ٣٨٦١ م ٢٥١٣ •

وهو أيضا زجر لهذا العامل ، لما ارتكبه من ذنب .

ومتى ذكر هذا انجزاء ، فى أول قائمة الجزاءات ، التى حددها المشرع ، فانه يعتبر أخفها . ويوقع عادة بمناسبة الخطأ اليسير .

ويلاحظ أن المشرع لم يقيد السلطة التأديبية — فيما يتعلق بتوقيع عقوبة الانذار — بقيد معين ، أو بعدد محدد من المرات خلال السنة الواحدة (١) . وذلك على عكس الحال بالنسبة لعقوبة الخصم من المرتب التى قيدها المشرع بعدة قيود وجعل لها حدا أقصى لا يجوز تجاوزه خلال العام الواحد .

١٩٢ — العاملون الذين يجوز توقيع عقوبة الانذار عليهم :

طبقا للمادة ٨٠ من النظام الحالي للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام يجوز توقيع عقوبة الانذار على أى عامل ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يشغلون الوظائف العليا الذين يوقع عليهم التنبيه أو اللوم .

ويلاحظ أيضا بالنسبة للعاملين فى القطاع العام — ومن مقارنة المادتين ٨٠ و ٨٢ من نظامهم — أن عقوبة الانذار لا توقع على أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين ولو كانوا لا يشغلون وظائف عليا ، فهؤلاء يوقع عليهم — كعقوبة معنوية — التنبيه أو اللوم .

أما بالنسبة للعاملين ذوى الكادرات الخاصة ، فيخضعون فى هذا الخصوص ، لما تنص عليه التشريعات الخاصة بهم .

---

(١) أن ثمة تشريعات لا تجيز توقيع عقوبة الانذار الا مرة واحدة ، فان عاد العامل الى المخالفة عوقب بجزاء أشد ، كما هو الحال فى نظام الخدمة المدنية بالأردن رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ . كما ان القانون الكويتى رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ ينص على عدم جواز توقيع جزاء الانذار اكثر من مرة واحدة خلال العام . ومع ذلك فهناك تشريعات أخرى لم تحدد عدد مرات توقيع هذا الجزاء ، بل تركت ذلك لتقدير الادارة كالقانون الجزائرى رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦٦ والقانون التونسى رقم ١٢ لسنة ١٩٦٨ والقانون المغربى رقم ٨ لسنة ١٩٥٨ — د. عبد القادر الشيخلى المرجع السابق ، ص ٣٣٣ .

١٩٣ — جواز أن يتضمن الانذار ، العقوبة التى ستوقع على العامل مستقبلا، اذا لم يستقم :

من المسلمات أنه يجوز أن يتضمن الانذار تنبيه الموظف المخطىء الى خطورة الآثار التى تترتب على عودته الى ارتكاب ذات الخطأ أو خطأ مماثل . كما يجوز للسلطة التأديبية ، أن تشير فى عقوبة الانذار الى الجزاء الذى تنتوى توقيعه على الموظف اذا أخل بواجبات وظيفته . مثال ذلك أن تنذر الموظف بالخصم من مرتبه ، أو بوقفه ، أو بخفض وظيفته ، أو بفصله . وهذا ليس من شأنه أن يبطل الانذار ، لأنه لا يعنى أكثر من تهديد العامل وتحذيره من مغبة الاخلال بواجبات وظيفته ، تفاديا لجزاء أشد [1] .

ويلاحظ فى هذه الحالة ، أن العامل المنذر ، اذا عاد وارتكب مخالفة ، فان السلطة التأديبية لا تتقيد بضرورة توقيع العقوبة التى سبق أن أنذر العامل بتوقيعها عليه [2] . بل انها تترخص فى هذا الشأن ، أى فى اختيار العقوبة الملائمة للمخالفة موضوع المساءلة الجديدة .

١٩٤ — آثار عقوبة الانذار :

نظرا لأن هذه العقوبة لا توقع الا بالنسبة للأخطاء البسيطة أو اليسيرة ، فان المشرع لم يرتب على هذه العقوبة عقوبات تبعية أو آثارا عقابية حتمية . مثال ذلك أن المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين فى القطاع العام ، قد نصتا على حظر ترقية العامل خلال مدة معينة ، اذا وقعت عليه احدى العقوبات المنصوص عليها فى هاتين المادتين . وليس الانذار من الجزاءات المنصوص عليها فى المادتين المذكورتين .

---

(١) ق.أ ٤١١٤ لسنة ٧ فى ١٩٥٥/٣/١٦ (١٥ سنة) ص ٣٨٦١ ب ٢٥١٢ .

(٢) ذات الحكم المشار اليه فى الهامش السابق .

ومع هذا ، فاذا كانت الترقية بالاختيار ، فان الجهة الادارية تترخص فى اجرائها ، وقد يكون لعقوبة الانذار أثرها فى عدم ترقيته بالاختيار . أما اذا كانت الترقية بالأقدمية ، فلا يجوز تخطيه فيها .

وقد يكون للانذار ، وللمخالفة التى وقع من أجلها ، أثر فى تقرير الكفاية . وهذه أمور تترخص الادارة فى وزنها وتقديرها ، مادامت لا تتعسف فى استعمال سلطتها .

ولا يعتبر ذلك ازدواجا فى العقوبة التأديبية ، لأن المجال ليس مجال عقاب ، وانما هو مجال تقدير الكفاية وما ران عليها من ظلال العقوبة .

ويهمنا ، مع ذلك ، ان نشير الى انه قد قضى بأن لفظ « الانذار » قد تريد به الادارة معناه اللفظى ، اى مجرد التحذير ، دون ان تقصد الى اعتباره « جزاء تأديبيا » :

وفى هذه الحالة لا يعتبر عقوبة تأديبية . والمرجع فى هذا ، الى ما يستبين من الأوراق ، والظروف ، ومقتضى الحال .

وتطبيقا لذلك فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأنه اذا جوزى العامل بعقوبة خفض الوظيفة والمرتب ، مع انذاره بالفصل من الخدمة ، فان الانذار فى هذه الحالة لم يقصد به الجزاء ، وبالتالى لا يأخذ حكمه : اذ لا يستساغ أن يكون قد قصد بهذه العبارة توقيع عقوبة الانذار وهى أخف الجزاءات على المدعى ، بعد أن وقع عليه عقوبة خفض المرتب والوظيفة معا، وهى من أشد العقوبات بعد عقوبة الفصل من الخدمة ، والمقصود بهذه العبارة هو مجرد معناها اللغوى وهو التحذير من مغبة العودة لمثل هذه الجريمة مستقبلا . وبناء عليه لا يكون ثمة تعدد فى الجزاءات يشوب القرار المطعون فيه (١) .

---

(١) أ.ع ٤٧٧ لسنة ٢٣ ق ١٩٧٨/١/٢٨ .

المبحث الثالث

التنبيه واللوم

١٩٥ — التنبيه هو لفت نظر العامل الى ما ارتكبه من مخالفة لواجبات وظيفته . واللوم : هو استنكار عمل الموظف أو سلوكه . وهو أقسى من التنبيه لأنه يتضمن معنى التقريع والاستهجان .

وقد يكون التنبيه أو اللوم ، مجرد اجراء ادارى تستهدف به الادارة تذكير العامل بوجوب التزام الواجب الوظيفى ، دون أن يعتبر عقوبة تأديبية مادام لم يرد ضمن العقوبات التأديبية التى نص عليها المشرع فى النظام الذى يخضع له العامل (١) .

وقد يكون التنبيه ، أو اللوم ، عقوبة تأديبية ، وذلك اذا ما نص المشرع على اعتباره كذلك .

وتفصيلا لذلك ، نشير الى أن النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، قد نص فى مادته ٨٠/٢ على اعتبار كل من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة للعاملين شاغلى الوظائف العليا (٢) .

كما نص المشرع على اعتبار كل من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة للعاملين فى القطاع العام الذين يشغلون وظائف عليا ، أو يكونون أعضاء فى مجلس الادارة ، وذلك طبقا للمادتين ٨٢ ، ٨٤

---

(١) وهذا لا يمنع ان تنحرف الادارة بسلطتها ، وتتخذ من التنبيه او اللوم وسيلة لايذاء العامل والاضرار بسمعته او بمركزه الوظيفى ، فيعتبر التنبيه أو اللوم فى هذه الحالة عقوبة مقنعة ، فتقع باطلة لمخالفتها القانون .

(٢) وقد كان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ يجعل كلا من التنبيه واللوم عقوبة تأديبية بالنسبة لشاغلى وظائف الادارة العليا وشاغلى الفئة الوظيفية التى يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها . أما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وكذلك نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فلم ينص ايهما على اعتبار التنبيه او اللوم عقوبة تاديبية .

عن النظام الحالى لهؤلاء العاملين (١)

أما العاملون الذين تنظم شئونهم الوظيفية ، تشريعات خاصة ، فقد تباينت هذه التشريعات فى هذا الشأن • فمنها مالا يعتبر التنبيه أو اللوم : عقوبة تأديبية ، كالقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٨١ فى شأن هيئة الشرطة (المادة ٤٨) (٢) •

ومنها مالا يعتبر التنبيه عقوبة تأديبية ، فى حين أنه يعتبر اللوم عقوبة : مثال ذلك ، قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ حيث حدد فى مادته ١٠٨ العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على القضاة وهى اللوم والعزل ، ونص فى مادته ١٢٨ على أن العقوبات التأديبية التى يحكم بها على أعضاء النيابة العامة هى العقوبات ذاتها التى يجوز الحكم بها على القضاة • كما أن المادة ١٢٠ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد نصت على أن العقوبات التى يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة هى ، اللوم والعزل • ومثال ذلك أيضا القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ فى شأن السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، حيث حدد فى المادة ٤٠ العقوبات التأديبية التى توقع على أعضاء السلكين ، ومن بينها الانذار واللوم ، ولكنه لم ينص على التنبيه كعقوبة ولهذا فلا يعتبر التنبيه من العقوبات التأديبية بالنسبة اليهم (٣) •

ومن التشريعات ما يعتبر كلا من التنبيه واللوم ، عقوبة تأديبية ، كالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن الجامعات الذى نص على ذلك فى المادة ١٠٩ •

---

(١) اما نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، فلم ينصا على ان التنبيه او اللوم عقوبة تأديبية .

(٢) ولكن اعتبر الانذار ، وفقا لهذه المادة ، عقوبة تاديبية .

(٣) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فى ١٩٦٦/٢/٢٩ ، س ١٩ ، ٢٠ ص ٤٩٠ ب ٢٣٩ •

١٩٦ — العاملون الذين توقع عليهم عقوبة التنبيه أو اللوم :

١ — بالنسبة للعـاملين المدنيين بالدولة ، لا توقع عقوبة التنبيه أو اللوم الا على العاملين شاغلى الوظائف العليا طبقا للمادة ٨٠ من نظـامهم الحـالى (١) •

٢ — بالنسبة للعاملين فى القطاع العـام : توقع عقوبة التنبيه أو اللوم ، على العاملين شاغلى الوظائف العليا ، طبقا لمادة ٨٢ من نظامهم الحالى (٢) • كما توقع هاتان العقوبتان ، وفقا للمادة ٨٤ من هذا النظام ، على أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين ولو كانوا غير شاغلين وظائف عليا •

٣ — أما بالنسبة للعاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ونصت على عقوبتى التنبيه واللوم أو على احداهما ، فيكون توقيعها وفقا لمـا نصت عليه هذه التشريعات •

١٩٧ — السلطة المختصة بتوقيع كل من التنبيه واللوم :

١ — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : طبقا لنظامهم الحالى : لا يختص شاغلو الوظائف العليا بتوقيع هاتين العقوبتين وانما الذى يختص بتوقيعها هو الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة ، كل فى نطاق اختصاصه ، وذلك طبقا للمادة ٨٠ من النظام المذكور (٣) •

---

(١) طبقا للمادة ٥٧ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ كانت هاتان العقوبتان توقعان على العاملين شاغلى وظائف الادارة العليا والفئة الوظيفية التى يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها • اما طبقـا لنظامهم الأسبق الصادر بالقـانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد كانت هاتان العقوبتان توقعان على العاملين شاغلى الدرجات من الثالثة فمـا فوقهـا (المـادة ٦٠ من هـذا النظام) أما القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظـام موظفى الدولة فلم يكن ينص على هاتين العقوبتين •

(٢) أما نظمهم السابقة ، فلم تكن تنص على اى من هاتين العقوبتين •

(٣) اما المـادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقـم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ فكانت تعقـد الاختصاص بتوقيع هاتين العقوبتين للمحكمة التاديبية وحدها • وبالتالى فلم تكن الجهة الادارية تستطيع توقيع أى منهما • وقـد كانت تقضى بذلك ايضا المـادة ٦٣ من نظامهم الأسبق الصـادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ •

٢ — بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، وفقا للمادة ٨٤ من نظامهم الحالى ، لا يختص بتوقيع عقوبة التنبيه أو اللوم عليهم الا مجلس الادارة ، أو رئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو المحكمة التأديبية (١) •

٣ — بالنسبة للعاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة : نشير الى بعض منهم : فيما يتعلق بأعضاء الهيئات القضائية ، لا يجوز توقيع أية عقوبة تأديبية — ومنها اللوم — الا بمعرفة مجلس التأديب المختص (٢) • وكذلك الشأن بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، اذ لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عليهم إلا بمعرفة مجلس التأديب المختص ، طبقا للمادتين ٣٠ و ٤٠ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بشئونهم •

أما أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، فيكون توقيع عقوبة التنبيه أو اللوم ، بمعرفة مجلس التأديب أو رئيس الجامعة وفقا للمواد ١٠٩ ، ١١٠ ، ١١١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات •

١٩٨ — هل عقوبة « اللوم » اشد من عقوبة الانذار : لقد ذهب جانب من الفقه الىأن الانذار واللوم يتساويان فى طبيعتهما العقابية، على أساس القول بأن الانذار ليس مجرد تحذير وانما هو أيضا زجر كاللوم ، ولهذا فان اللوم بالنسبة لكبار العاملين يتماثل من حيث الأثر مع الانذار بالنسبة للعاملين الآخرين •

---

(١) وقد رأينا فيما تقدم أن نظامهم السابق لم يكن ينص على هاتين العقوبتين ، وكذلك نظامهم الأسبق •

(٢) المادة ١٠٨ و ١٢٧ من قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ •

وذهب بعض آخر من الفقه الى القول بأن اللوم أشد أثرا من الانذار . فاللوم يعنى التأنيب ، لا مجرد التحذير كالانذار . كما أن العقوبة التالية مباشرة لعقوبة اللوم ، هى عقوبة الاحالة الى المعاش . فى حين أن الانذار تقع بينه وبين عقوبة الاحالة الى المعاش عدة عقوبات . ومن ثم فان المشرع قد جعل اللوم بديلا أو موازنا لأنواع العقوبات التأديبية الأخرى التى توقع على غير كبار الموظفين فيما عدا الاحالة الى المعاش والفصل من الخدمة .

والواقع من الأمر أن المشرع قد سوى من حيث الأثر بين الانذار واللوم فى بعض الأحكام ، اذ لا يترتب على أى منهما حظر الترقية وجوبا خلال مدة معينة ، كما فعل المشرع بالنسبة لبعض العقوبات الأخرى (١) . كما أن كلا من الانذار واللوم ، يمحى بعد ستة أشهر متى توافرت الشروط المقررة (٢) .

ومع ذلك فقد نصت المادة ٨٣ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة — والمادة ٨٦ من نظام العاملين فى القطاع العام — على أنه اذا برىء العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الانذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام ، يصرف اليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره . أما اذا جوزى بعقوبة أشد ، فلا يصرف اليه — تلقائيا — الأجر الموقوف صرفه ، وانما تقرر السلطة التأديبية التى وقعت الجزاء ما يتبع فى شأن هذا الأجر . ولم ينص المشرع على جزاء التنبيه أو اللوم فى هذا الخصوص ، الأمر الذى تفرقت معه وجوه الرأى : فذهب رأى الى القول بأن التنبيه أو اللوم لا يترتب على أى منهما صرف المرتب تلقائيا فى حالة الوقف عن العمل

---

(١) المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين فى القطاع العام .

(٢) المادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٤ من نظام العاملين فى القطاع العام .

مادام المشرع لم ينص على ذلك صراحة . وذهب رأى آخــر الى ترتيب هذا الأثر ، بمقولة ان سياسة المشرع فى النصوص الأخرى فى ذات القانون تدل على أن المشرع قد سوى بين الانذار والتنبيه واللوم من حيث الأثر ، وأن القاعدة الأصولية هى أن النصوص يفسر بعضها بعضا . ونحن نرى انه يجدر بالمشرع أن يحسم هذا الخلاف بالنص الصريح .

الفصل الثانى

عقوبة الخصم من المرتب

١٩٩ ــ تقسيم البحث : سنتناول الحديث عن هــذه العقوبة ، فى مبحثين : أولهما يتعلق بالمبادىء العامة للعقوبة المذكورة ، وثانيهما يتعلق بكيفية تنفيذها •

المبحث الأول

المبادىء العــامة بخصوص عقوبة الخصم من المرتب

٢٠٠ ــ طبيعة هذه العقوبة وتقييمها : ان هذه العقوبة ذات طابع مالى بحت ، فهى تصيب العامل فى مرتبه وتستقطع من هذا المرتب •

وقد اختلفت التشريعات فى شأنها ، وتوجد تشريعات لا تأخــذ بها ولا تقرها • كما توجد تشريعات أخرى تنص عليها ضمن العقوبات التأديبيـــة •

وثمة فريق من الفقه لا يحبذ هذه العقوبة ، استنادا الى القول بأن آثارها تنسحب وتصيب أيضا أسرة العامل المجازى • وهنــاك فريق آخر ينتصر لهــا ، ويرى الأخذ بهــا ، لأن العقوبات المعنوية كالانذار والتنبيه واللوم ، قد لا تكفى لزجر العامل ، كما أن هــذه العقوبة ليست وحــدها التى ينصرف أثرها بطريق غير مبــاشر الى أسرة العامل ، بل يماثلها فى هذا كثير من العقوبات التأديبية ، كالوقف عن العمل بدون مرتب أو بمرتب مخفض ، والحرمان من العلاوة كلها أو بعضها ، وخفض المرتب أو الدرجة والاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة • وقد أخذ المشرع المصرى بهذه العقوبة ، وان كان قــد استبعدها بالنسبة لكبار العــاملين المدنيين بالدولة والقطاع العــام وبالنسبة لبعض العــاملين ذوى الكادرات الخاصــة كأعضاء الهيئات

القضائية ، وسنعود الى تفصيل ذلك ، ومن جهة أخرى ، فقد حاول المشرع أن يحد من أثر هذه العقوبة — أى عقوبة الخصم من المرتب — طبقا للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ حيث نص على ما يلى :

١ — من حيث نطاق هذه العقوبة : لا يجوز أن تجاوز مدة شهرين فى السنة .

٢ — من حيث تنفيذها : لا يجوز أن يتجاوز الخصم ، تنفيذا لها ، ربع الأجر شهريا ، بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا . وقد استهدف المشرع بهذه الضوابط ، أن يظل العامل قادرا على مواصلة حياته العادية ، هو وأسرته . وذلك لأن عسر العامل ماليا ، لضخامة عقوبة الخصم ، أو لضخامة المبلغ المستقطع منه ، يؤثر بدوره على انتاج العامل وقدرته على القيام بعمله على خير وجه . فضلا عن أن هذا ينال من حياة أسرته ومقدراتها .

— الحرمان من المرتب المدنى ، لا يكون الا بناء على مخالفة تأديبية ارتكبت فى مجال الخدمة المدنية : — ذلك انه ليس فى التشريعات التى تنظم الراتب المدنى ، ما يبيح الحرمان منه بقوة القانون بناء على مخالفة أو جريمة تأديبية ارتكبت فى غير مجال الخدمة المدنية .

وان كان من الجائز مساءلة العامل عن هذه المخالفة ، اذا ساغ اعتبارها أيضا جريمة تأديبية طبقا للنظام الذى يحكم وظيفته المدنية (١) .

٢٠١ — الحد الأقصى لعقوبة الخصم :

طبقا للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — والمادة ٨٢ من نظام العاملين بالقطاع العام .

(١) ج . فى ١٩٧١/٦/٢٣ ، س ٢٥ ص ٤١١ ب ١٣٦ .

الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — يكون الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة (١) • ويكون حساب الشهرين ، أو مقدارهما ، بالتقويم الميلادى وفقا لنص المادة السابعة من كل من نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين فى القطاع العام المشار اليهما (٢) •

ونظرا لاختلاف عدد أيام الشهور الميلادية اذ بعضها ثلاثون يوما ، وبعضها واحد وثلاثون ، وبعضها ثمانية وعشرون أو تسعة وعشرون ، فقد استقر الفقه والقضاء والتفسير التشريعى فى ظل التشريعات السابقة المماثلة على احتساب مدة الشهرين باعتبارهما ستين يوما • ويؤكد ذلك أن المشرع ذاته أخذ بهذا النظر فى المادة ٨٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه حيث نص على أنه لا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر فى السنة الواحدة على ستين يوما (٣) •

٢٠٢ — هل شرط عدم زيادة عقوبة الخصم عن ستين يوما فى السنة ، ينصرف الى سلطة توقيع العقوبة أم الى كيفية تنفيذها ؟

الرأى عندنا ، أن هذا الشرط ينصرف الى سلطة توقيع العقوبة ، فلا يصح أن يجاوز توقيعها ستين يوما فى السنة الواحدة • وهذا ظاهر من نص المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومن نص المادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام •

---

(١) وقد كان ينص على ذلك أيضا النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ونظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والنظام السابق للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ونظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ •

(٢) تنص كل من هاتين المادتين على أن : « يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون ، بالتقويم الميلادى » •

(٣) وهو ما سبق أن نص عليه أيضا المشرع فى المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وفى المادة ٦٣ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ •

ويؤازر ذلك أن المشرع ، نظم — بعد ذلك — فى ذات النصين المشار اليهما كيفية اجراء الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ، ووضع لذلك الضوابط التى من شأنها أن تبعد العنت عن العامل فى هذا الخصوص . فقد قضى المشرع ، فى كل من النصين سالفى الذكر ، بأنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجرشهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا وسنعود الى تفصيل كيفية هذا التنفيذ ، فيما بعد .

٢٠٣ — بدء مدة السنة التى تحسب خلالها مدة عقوبة الخصم :

هل تحسب من تاريخ بدء خدمة الموظف ، أم تحسب من أول يناير أى من أول السنة الميلادية بصرف النظر عن تاريخ تعيين الموظف ؟ لقد اختلف الفقه فى هذا . فذهب رأى الى أن السنة تحسب من تاريخ بدء خدمة العامل ، والحجة فى هذا أن حسابها من أول يناير قد يظلم العامل ويفوت قصد الشارع من وضع حد أقصى للخصم خلال السنة ، لأن تعيين العامل قد يكون فى الأشهر الأخيرة أو فى الشهر الأخير من السنة الميلادية .

أما الرأى الثانى — الذى نؤيده — فيحتسب بدء السنة التى تتخذ وعاء لسلطة التأديب فيما يتعلق بالحد الأقصى للخصم ، من أول يناير ، أى من بدء السنة الميلادية . وهذا يتسق وما قضى به المشرع فى المادة السابعة من كل من نظامى العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، من أن تحتسب المدد المنصوص عليها فيهما بالتقويم الميلادى . كما أن ذلك يوحد المعاملة بين سائر العاملين ، ويوفر الوقت والجهد ويتفادى الأخطاء التى قد تقع فيها الادارة اذا جعلت لكل عامل بدءا خاصا للسنة التى يحاسب فى التأديب على أساسها ، اذ تتعدد هذه السنوات بتعدد تواريخ تعيين العاملين . وطبقا لهذا الرأى ، يحسب الحد الأقصى للخصم فى السنة الأولى من خدمة

للعامل ، بنسبة ما قضاه العامل منها فى الخدمة فاذا كان قد قضى نصفها أو ثلثها أو ربعها ... الخ فيكون الحد الأقصى للخصم الذى يوقع عليه خلال هذه المدة هو نصف أو ثلث أو ربع الحد الأقصى المقرر لهذه العقوبة عن السنة الكاملة ، بحسب الأحوال .

٢٠٤ — الحد الأدنى للخصم : ان المشرع قد وضع حداً أقصى لعقوبة الخصم من المرتب ، بحيث ، لا تجاوز شهرين فى السنة . بيد أنه لم ينص على حد أدنى لهذه العقوبة . ولهذا فقد ذهب الرأى الى أنه يجوز خصم يوم واحد ، كما يجوز خصم بعض اليوم كنصفه مثلا ، حسبما تقدره الجهة المختصة [1] .

٢٠٥ — السلطة التاديبية المختصة بتوقيع عقوبة الخصم من المرتب ، ونطاق ولايتها فى هذا الشأن :

أولا — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة : لقد نصت المادة ٨٢ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما . وللسلطة المختصة (أى للوزير المختص ، أو المحافظ بالنسبة لوحدات الحكم المحلى ، أو رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختص) أن توقع عقوبة الخصم من المرتب — فضلا عن الجزاءات الأخرى التى تررها القانون لها — ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم فى السنة الواحدة على ستين يوما ، سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات . كما تختص المحكمة التأديبية بتوقيع هذه العقوبة أيضا . ومفاد هذا أن شاغلى الوظائف العليا ، يتقيدون فى استعمال سلطتهم فيما يتعلق بتوقيع عقوبة الخصم بقيدين : الأول أنه لا يجوز لهم أن يوقعوا هذه العقوبة لمدة تزيد عن خمسة عشر يوما فى المرة الواحدة ، والثانى

---

(١) فتوى رقم ٤٨٧٠ فى ١٩٦٨/٦/٢٤ ملف ٦٥٨/١/٧ .

أنه لا يجوز أن يزيد مجموع ما يوقعونه من هذه العقوبة فى السنة الواحدة عن ثلاثين يوما •

أما الوزير ، أو المحافظ ، أو رئيس الهيئة العامة ، كل فى حدود اختصاصه ، فيجوز لأيهم أن يوقع هذه العقوبة لمدة لا تزيد على ستين يوما فى السنة الواحدة • كما يجوز له أن يوقعها دفعة واحدة أو على دفعات ، وهو ما نص عليه المشرع صراحة فى النظام الحالى لهؤلاء العاملين كما سلف البيان (١) •

ثانيا — بالنسبة للعاملين فى القطاع العام : طبقا للمادة ٨٤ من نظامهم الحالى ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، يكون لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، توقيع جزاء الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة ، بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما • أما رئيس مجلس الادارة ، أو مجلس الادارة ، أو المحكمة التأديبية ، فان المشرع لم يقيدهم فى توقيع هذه العقوبة بقيد معين غير ما ورد فى المادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام ، المشار اليها • ومن ثم فانه يجوز لأيهم أن يوقع هذه العقوبة ما دامت لا تجاوز شهرين فى السنة • ويستوى فى هذا — كما هو الحال بالنسبة للعاملين المدنيين فى الدولة — أن توقع دفعة واحدة أو على دفعات (٢) •

ثالثا — ويهمنا أن نشير الى أن تحديد عقوبة الخصم بمدة لا تزيد على شهرين ، أو ستين يوما ، فى السنة ، حسبما ورد فى

---

(١) وقد نص المشرع على ذلك ايضا فى المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد نص فى مادته ٤٣ على أن للوزير أن يوقع عقوبة الخصم لمدد لا تزيد على ستين يوما فى السنة ، ولكنه لم ينص صراحة على جواز أن يوقع الوزير هذه العقوبة بحدها الأقصى دفعة واحدة ، ومع هذا فقد استقر الرأى على ان الوزير يملك ذلك . وقد صدر بذلك : التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) ج. ف ١٩٦٨/٩/١١ ، س ٢٢ ص ١٥١ ب ٧٢ .

التشريعات المتعاقبة ، سالفة البيان — يلزم جميع السلطات التأديبية المختصة : بمعنى أنه اذا وقعت الجهة الادارية أو المحكمة التأديبية عقوبة الخصم على العامل لمدة أربعين يوما مثلا ، فلا يجوز بعد ذلك لأى من هذه الجهات التأديبية ، أن توقع على هـذا العـامل عقوبة الخصم لمدة تزيد على عشرين يوما أخرى . وهذا لا يمنعهـا بداهة من أن توقع على العامل — بدلا من الخصم — عقوبة أخرى مما يدخل فى اختصاصها وفقا للقانون ، مادامت هذه العقوبة ملائمـة للمخالفة التى ارتكبها العامل .

ويثور التساؤل فى حالة ما اذا كانت السلطة التأديبية قد أوقعت عقوبة الخصم لمدة تجاوز المقرر قانونا .. كأن يصـدر الوزير مثلا قرارا بخصم عشرين يوما من مرتب العامل فى حين أنه سبق أن جوزى بخصم خمسين يوما من مرتبه خلال ذات السنة ، ومع أن القـانون لا يجيز أن تزيد مدة الخصم عن ستين يوما فى السنة ؟ .

قد يذهب رأى الى أن الجزاء يكون باطلا فيمـا جاوز النصاب المقرر قانونا ، ويظل صحيحا فى حدود هذا النصاب.أى أن الجزاء — فى المثل السابق — يبطل بالنسبة لعشرة أيام ، ويظل صحيحا بالنسبة للعشرة الأيام الأخرى المكملة للسـتين يوما . ولكنـا نرى أن قرار الجزاء كله يكون باطلا ، وذلك حتى تستعيد السلطة التأديبية حريتها الكاملة فى توقيع الجزاء (١) . اذ أنها ربمـا لو كانت تعلم أن الجزاء الذى وقعته بالخصم من المرتب سوف يقتصر على شطر منـه فقط ، لمـا اكتفت به ولأوقعت عقوبة أخرى مما قد يدخل فى اختصاصهـا قانونا ، أو أحالت العامل الى المحكمة التأديبية .

٢٠٦ — العاملون الذين يجوز ان توقع عليهم عقوبة الخصم من المرتب :

١ — تطبق هذه العقوبة على العاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين

---

(١) فتـــوى مجلس الدولة ، فى ١٩٥٠/١٠/١١ ، س ٤ ص ٦٠٠ ، ب ٤٣٩ .

فى القطاع العام • وذلك فيما عدا من يشغل منهم الوظائف العليا ، فهؤلاء لا توقع عليهم هذه العقوبة ، طبقا للمادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدوله ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام (١)•

٢ — يبدو من استظهار البنود أرقام ٤ و ٥ و ٦ من المادة ٨٤ من نظام العاملين فى القطاع العام أن عقوبة الخصم من المرتب ، لا توقع على أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين ولو كانوا غير شاغلين لوظائف عليا ، ذلك أن العقوبات التأديبية التى توقع عليهم هى عقوبة التنبيه أو اللوم بمعرفة رئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو عقوبة الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة • والعقوبتان الأخيرتان ، لا توقع أيهما الا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة • أما أعضاء التشكيلات النقابية ، فيجوز أن توقع عليهم عقوبة الخصم اذا كانوا من غير شاغلى وظائف الادارة العليا •

٣ — فيما يتعلق بالعاملين الذينلهم تشريعات خاصة بتأديبهم ، فانهم يخضعون فى هذا الشأن لما نصت عليه هذه التشريعات •

المبحث الثانى
كيفية تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب

٢٠٧ — النطاق الذى يجوز التنفيذ عليه ، بعقوبة الخصم :
لقد أسلفنا أن المادة ٨٠ من النظام الحالىللعاملين المدنيين بالدولة،

---

(١) أما بالنسبة للتشريعات السابقة ، فقد كانت المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجيز توقيع عقوبة الخصم من المرتب على هؤلاء العاملين ، فيما عدا من يشغل منهم وظائف الادارة العليا والفئة الوظيفية التى يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها (أى الفئة الثانية) فهؤلاء لا توقع عليهم العقوبة المذكورة . أما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان يجيز توقيع هذه العقوبة عليهم ، فيما عدا شاغلى الدرجات الثالثة فما فوقها .
أما بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، فقد كان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، يجيزان توقيع عقوبة الخصم من المرتب بالنسبة لجميع مستويات العاملين دون استثناء ، وان اختلفت السلطة التأديبية المختصة بحسب المستوى الوظيفى للعامل .

وكذلك المادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، قد نصت كل منهما على أنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا (١) • ونشير الى أن الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا ، هو ربع المرتب الشهرى ، طبقا للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ المعدل بالقانونين رقمى ٣٢٤ لسنة ١٩٥٦و٤٣ لسنة ١٩٦٢ فى شأن عدم جواز توقيع الحجز على مرتبات الموظفين أو معاشاتهم أو مكافآتهم أو حوالتها الا فى أحوال خاصة •

وقد اختلفت فى تحديد القدر الذى ينفذ عليه عقوبة الخصم وفقا للنص سالف الذكر • فذهب رأى الى أن المشرع أراد أن يحتفظ

---

(١) وقد كانت تنص على ذلك أيضا المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك المادة ٦٠ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، حيث كانت تقضى كل منهما بأنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة أى عقوبة الخصم ، ربع الأجر شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا . أما القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، فلم يكن ينص على هذه الضوابط . وفيما يتعلق بالعاملين فى القطاع العام ، فان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ لم ينص أيهما على مثل تلك الضوابط أى على النطاق الذى تنفذ فى حدوده عقوبة الخصم من المرتب . ولهذا ثار الجدل — منذ العمل بنظامهم الأسبق المشار اليه — حول ما اذا كان يجوز التنفيذ بهذه العقوبة على كامل المرتب ، أم أن التنفيذ لا يجوز الا فى نطاق معين كالنصف أو الربع . وحسما لذلك فقد صدر القرار التفسيرى رقم ١ لسنة ١٩٦٩ من اللجنة العليا لتفسير نظام العاملين بالقطاع العام فى ذلك الحين ، ونص فى مادته الثالثة على أنه فى تنفيذ جزاء الخصم من المرتب المنصوص عليه فى نظام العاملين بالقطاع العام ، لا يجوز أن يتجاوز الخصم ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا . وبذلك فقد سوى هذا التفسير التشريعى بينهم وبين العاملين المدنيين بالدولة ، فى هذا المجال وخلص الى ذات الحكم المنصوص عليه صراحة فى نظام العاملين المدنيين بالدولة . وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة قد انتهت من قبل الى ذات المبدأ بفتواها الصادرة فى١٩٦٨/٩/١١ والمنشورة بالمجموعة رقم ٢٢ ص ١٥١ ب ٧٢ . وقد قنن المشرع هذا المبدأ ، ونص عليه أيضا بصراحة فى النظام الحالى للعاملين بالقطاع العام .

للعامل بنصف مرتبه لكى يواجه به تكاليف الحياة (١) . ومفاد هـذا هو أن يكون الخصم فى حدود ربع المرتب كاملا ، وليس ربع البـاقى (أى ربع الثلاثة أرباع) بعد استقطاع الربع الجائز الحجز عليـه أو التنازل عنه قانونا .

وثمة رأى آخر يحدد الربع الذى تنفذ عليه عقوبة الخصـم بأنه ربع الباقى بعد استقطاع الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنـه قانونا . أى أنه يعـادل $\frac{١}{٤} \times \frac{٣}{٤} = \frac{٧}{٢٦}$ من المرتب الشهرى ، وليس ربع هذا المرتب كاملا . أى أن مجموع المبلغ الذى يخصم من العامل للسببين سالفى الذكر هو $\frac{١}{٤} + \frac{٣}{١٦} = \frac{٧}{٤٢}$ من المرتب الكلى ، وليس نصفه كاملا (٢) .

ونحن نرى أنه وان كان الرأى الثانى أكثر رأفة بالعامل ، كما أنه يمكن أن يتمشى فى تأويل مع ظاهر عبـارة النص الا أن الرأى الأول يمكن أيضا أن تحمله هذه العبارة ، فضلا عن أنه يتسق ومنهج المشرع بخصوص العقوبات الأخـرى الواردة فى ذات النص حيث قضى فى البند (٥) من هذا النص بأن الوقف عن العمل ــ كعقوبة تأديبية ــ يكون مع صرف نصف مرتب العـامل ، أى يحرم العـامل من نصف المرتب تنفيذا لهذه العقوبة . وبناء على هذا ، نرى أن يستقطع ربع المرتب كاملا ، فى حالة ما اذا كان الربع الآخر الذى يجوز الحجز عليه أو التنازل عنـه قانونا مستغرقا . أما اذا كان الربع المذكور غـير مستغرق ، فتنفذ عقوبة الخصم أيضا على ما بقى من هـذا الربع . وفى حالة ما اذا كان لا يوجد حجز أو تنازل وفقا للقـانون ، فتنفذ عقوبة الخصم على نصف المرتب كله .

---

(١) د. الطماوى ، قضاء التأديب ، طبعة ١٩٧١ ، ص ٣٠٤ .
(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٦٨ .

٢٠٨ — تنفيذ عقوبة الخصم ، على اساس مرتب العامل وقت توقيعها ، وليس على اساس المرتب وقت التنفيذ او حين وقوع المخالفة(١) :

فالمقصود بالمرتب — الذى توقع عليه هذه العقوبة — هو مرتب العامل وقت صدور القرار (٢) بذلك • فالقرار التأديبى فيما ينتجه من توقيع جزاء — انما ينشىء حالة قانونية فى حق من صدر ضده • فهو اذن من القرارات الادارية المنشئة لمراكز قانونية ، وبهذا الوصف فانه يولد آثاره — كقاعدة عامة — من وقت صدوره ، وذلك بعكس القرارات الكاشفة التى ترتب آثارها مرتدة الى وقت قيام الحالة القانونية التى كشفت عنها • وعلى مقتضى ذلك ، ونزولا على الأثر المباشر للقرار التأديبى ، فان الخصم من المرتب يكون على أساس مرتب العامل وقت صدور هذا القرار ، دون المرتب الذى كان يتقاضاه وقت وقوع المخالفة ، أو وقت احالته للمحاكمة التأديبية — ويؤكد هذا الرأى أنه حين يقصد المشرع الاعتداد بمرتب العامل وقت وقوع المخالفة فانه ينص على ذلك صراحة ، كما فعل بالنسبة للعقوبات الجائز توقيعها على من تركوا الخدمة • فقد أجاز خصم مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات ولا بجاوز المرتب الاجمالى الذى كان يتقاضاه فى الشهر وقت وقوع المخالفة (٣) •

٢٠٩ — كيفية حساب قيمة ايام الخصم ، بالنسبة لأيام الشهر ؟؟

يلاحظ أن أيام الشهر الذى صدر فيه الجزاء قد تكون أزيد أو أقل من أيام الشهر الذى ينفذ فيه الجزاء • وذلك لاختلاف أيام الأشهر الميلادية • وتبعا لذلك تختلف قيمة مرتب اليوم الواحد ، من

---

(١) ف• ملف ٧٨/١/٧ فى ١٩٦٥/٩/٢٨ •
— ملف ٤٨٢/١/٧ فى يوليو سنة ١٩٦٦ •
— ف• فى ١٩٥٩/١/١٨ ، س ١٣ ص ٢٢٢ ب ١٤٦ •
(٢) أو الحكم التاديبى •
(٣) د• السيد ابراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة : ص٥٣٢ •

شهر الى آخر تبعا لاختلاف عدد الأيام فى كل منها (١) • ومن ثم فقد تختلف قيمة أيام الخصم من شهر الى آخر •

ولهذا ، فقد استقر الرأى على أن قيمة أيام الخصم تحسب على أساس عدد أيام الشهر الذى وقعت فيه العقوبة ، وليس على أساس عــدد أيام الشــهر الذى تنفذ فيه هــذه العقوبة وذلك لأن القرار التأديبى — شأنه شأن أى قرار ادارى — يرتب أثره ويتحدد نطاقه من تاريخ صدوره ، ولو تراخت الادارة فى اجراءات تنفيذه (٢) •

٢١٠ — ما المراد « بالمرتب » فى حالة عقوبة الخصم منه ؟؟ بمعنى هل تسرى هــذه العقــوبة على « المرتب الأصلى » فحسب ، أم تقع ايضا على ملحقاته كالبدلات ؟؟

أولا — ان المشرع قد يحدد — فى بعض التشريعات أو بالنسبة لبعض طوائف العاملين — المراد بالمرتب الذى تقع عليه عقوبة الخصم • وفى هذه الحالة لا يكون ثمة مساغ للاجتهاد ، مادام النص صريحــا واضحا • مثال ذلك أن المشرع قد نص فى المــادة ٤٨ من القــانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة على الجزاءات التى يجوز توقيعها على ضباط الشرطة حتى رتبة عميد ، ومن بين هذه الجزاءات « الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة ••• » وأوضحت هذه المــادة كيفية حساب هذا الخصم أو ما يدخل فى مفهوم المرتب الذى يخصم منه ، فقالت « وتحسب مدة الخصم بالنسبة لاستحقاق المرتب الأساسى وحده » وبالتالى فلا تدخل البدلات فى حساب هــذا الخصم •

ثانيا — عند عدم وجود مثل هذا النص : لقــد تفرقت وجوه

---

(١) فقد تكون أيام الشهر الذى صدر فيه الجزاء ٣١ يوما كشهر يناير ، فى حين أن أيام الشهر الذى ينفذ فيه هــذا الجزاء ٢٨ يوما كشهر فبراير •• مثــلا •

(٢) فت• ملف ٣٨٥/١/٧ فى ١٩٦٥/١٢/٢ •

الرأى فى هذه الحالة . فذهب رأى الى أن العبرة — فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب — هى بالمرتب الاصلى بعد استبعاد ما يستقطع منه عادة من أقساط المعاش أو الضرائب والرسوم المقررة قانونا .

ومن ثم فلا يدخل ضمن المرتب — فى هذا الخصوص — ما قد يضاف اليه من اعانة غلاء معيشة مثلا أو أجور اضافية أو مكافآت تشجيعية (١) .

وطبقا لهذا الرأى ، فان العامل المنتدب للعمل فى جهة أخرى ، وان كان الاختصاص التأديبى ينعقد لهذه الجهة المنتدب اليها ، الا أنه اذا جوزى بعقوبة الخصم فان قيمة الخصم تحسب — مع هذا — على أساس مرتبه الأصلى الذى يتقاضاه من الجهة التى يتبعها أصلا . ولا يدخل فيها المكافآت أو بدلات الانتداب التى تصرف اليه من الجهة المنتدب اليها (٢) .

بيد أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة : قد أفتت بأن عقوبة الخصم من المرتب ، تشمل المرتب الأصلى والبدلات المقررة : وقالت فى هذا ، بأن العامل الذى ينقطع عن عمله بدون اذن أو عذر ، لا يستحق مرتبا عن مدة انقطاعه ، وان هذا ينصرف أيضا الى البدلات المقررة له أصلا ، وبالتالى فانه يحرم كذلك من البدلات عن مدة الانقطاع . وهذا الحكم يسرى بالنسبة للجزاءات التأديبية التى توقع بالخصم من المرتب ، فيشمل هذا الخصم البدلات ، لاتحاد العلة فى الحالين (٣) .

---

(١) فت . رقم ١١ فى ١٩٥٥/٥/٨ ، س ٩ ص ١٩٢ ب ١٢٩ .
— فت . رقم ٧٨٧ فى ١٩٥٦/٥/١٦ ، س ١٠ ص ٣٧٥ ب ٢٦٥ .
— فت . رقم ١٠٦٢ فى ١٩٦٩/٢/٤ ، ملف ٦٨١/١/٧ .

(٢) فت . رقم ٧٨٧ فى ١٩٥٦/٥/١٦ ، س ١٠ ص ٣٧٥ ب ٢٦٥ — سبقت الاشارة اليها .

(٣) ج . ع . فى ١٩٨٠/٣/١٩ ، فتوى رقم ٥٠٧ ملف رقم ٨٦/٥/٤٥ .

٢١١ — ماذا لو توفى العامل ، قبل تنفيذ عقوبة الخصم الموقعة عليه اثناء حياته ؟

فى هذه الحالة ، لا يجوز خصم قيمة هذه العقوبة من منحة الوفاة وذلك طبقا للمادة الثالثة من القانون رقم١ لسنة ١٩٦٢ • كما لا يجوز الخصم من المعاش ، لأنه حق للورثة يتلقونه مباشرة من القانون وليس باعتباره تركة عن المتوفى •

وانما يجوز الخصم اذا كان للمتوفى مبالغ مستحقة له كمرتب أو مكافأة ، لأن هذه المبالغ لا تئول الى الورثة كتركة الا بعد سداد الدين أو الاستقطاعات الواجبة ، عملا بالقاعدة المقررة وهى أنه لا تركة الا بعد سداد الدين •

٢١٢ — هل يجوز التقسيط فى تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب ؟

لقد رأينا فيما تقدم ، الجزء الذى يجوز خصمه من المرتب الشهرى ، لتنفيذ عقوبة الخصم ، وأن هذا الجزء قد يكون ربع المرتب أو أكثر بشرط أن لا يجاوز النصف •

وقد ثار التساؤل هل يجوز تقسيط هذا الجزء الذى يجوز خصمه ؟ وقد صدرت عدة فتاوى تفيد أنه لا يجوز تقسيط الجزاء الذى يوقع على الموظف أو العامل بالخصم من مرتبه ، وذلك لأن الأصل فى تنفيذ العقوبة أن يكون فوريا حتى تحقق الغرض المقصود منها • وكل خروج على هذا الأصل يعتبر استثناء ؛ وهو بهذه الصفة لا يجوز الا بنص صريح يجيزه ، وهو مالا يوجد فى نظام العاملين المدنيين بالدولة ، أو نظام العاملين فى القطاع العام (١) •

ومع ذلك ، فقد ذهب جانب من الفقه الى القول بأنه ليس ثمة مانع تشريعى يحول دون تقسيط تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب ،

---

(١) فت• رقم ٢٢٨٥ فى ١٩٦٥/٥/١٣ ملف ٢٨/١/٣ •
— فت• رقم ٣٠٠٠ فى ١٩٦٥/٦/٥ ملف ٨/١/٣ •
— فت• رقم ٢٦٢٧ فى ١٩٦٩/٣/٢٧ بلف ٥٣٧/١/٧ •

اذا ما اقتنعت الادارة بجســامة الظروف الاقتصادية التى يواجهها العامل ، لاسيما اذا استحال عليه مواجهتها من مصدر آخر ، بشرط أن لا تتساهل الادارة فى تقدير هذه الظروف (١) .

---

(١) د. الطحاوى ، المرجع السابق ، ص ٣٠٦ .

الفصل الثالث

عقوبة الوقف عن العمل

٢١٣ ـ الوقف هو اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطا مؤقتا ، فلا يتولى خلاله سلطة ، ولا يباشر لوظيفته عملا [١] .

٢١٤ ـ تمييز الوقف كعقوبة ، عن غيره من انواع الوقف :
ان الوقف عن العمل ، وفقا للقانون ، ثلاثة أنواع هي :

١ ـ الوقف الاحتياطي : وقد نصت عليه المادة ٨٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٦ من نظام العاملين في القطاع العام . ويكون لصلحة التحقيق . ولا يجوز للجهة الادارية أن توقف العامل وقفا احتياطيا أكثر من ثلاثة أشهر . فان شاءت استمرار الوقف ، فان هذا الاستمرار أو المد ، لا يكون الا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة . ويترتب على الوقف ، وفقا للنصين سالفي الذكر ، وقف صرف نصف مرتب العامل مؤقتا ابتداء من تاريخ الوقف ، ويعرض الأمر فورا على المحكمة التأديبية المختصة لتقرر صرف أو عدم صرف هذا النصف الموقوف صرفه.واذا حفظ التحقيق ، أو جوزى العامل بجزاء الانذار أو الخصم من المرتب مدة لا تجاوز خمسة أيام صرف اليه ما يكون قد أوقف صرفه من مرتبه . أما ان جوزى بجزاء أشد ، فان السلطة التى وقعت الجزاء تقرر ما يتبع فى شأن المرتب الموقوف صرفه ، فقد ترى صرفه اليه كله أو بعضه ، وقد ترى عدم صرفه اليه .

أما فيما يتعلق بالوقف الاحتياطى عن العمل ، بالنسبة للعاملين الذين تنظم تأديبهم تشريعات خاصة ، فيرجع فى هذا الشأن الى تلك

---

(١) أ.ع فى ١٩٦٢/٦/١٠ ، س ٧ ص ١٠٣٦ .

التشريعـات (١) .

٢ — الوقف بقوة القانون : ويكون ذلك فى حالة حبس العامل حبسا احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى.وقد نصت على ذلك المادة ٨٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٨٧ من نظام العـاملين فى القطاع العـام ، حيث تقضى كل من هاتين المـادتين بأن كل عامل يحبس احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسـه ويوقف صرف نصـف أجره فى حالة حبسـه احتياطيـا أو تنفيذا لحكم جنائى غير نهـائى ، ويحرم من كامل أجره فى حالة حبسه تنفيذا لحكم جنائى نهائى . ويعرض الأمر عند عودة العـامل الى عمله على الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة كل فى حدود اختصاصه بالنسبة للعاملين المدنيين التابعين لهم ، كما يعرض الأمر على رئيس مجلس ادارة الشركة بالنسبة للعاملين فيها ، وذلك لتقرير ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية — فاذا اتضح عدم مسئوليته صرف له نصف أجـره الموقوف صرفه . أما بالنسـبة للوقف بقوة القانون ، فيما يتعلق بالعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعـات خاصة ، فيرجع فى هذا الى تلك التشريعات .

٣ — الوقف العقابى أو كعقوبة : وهو موضوع دراستنا الحالية فى هـذا الكتاب (٢) .

---

(١) مثال ذلك المـادة ٥٣ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة ، والمـادتان ٢٧ و ٢٨ من القانون رقـم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ الخاص بالسلكين الدبلوماسى والقنصلى ، والمـادة ١٠٦ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ المعدل بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٣ بشأن تنظيم الجامعات ، والمـادتان ٩٧ و ١٠٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطـة القضائية ، والمـادتان ١١٦ و ١٢١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

(٢) أما النوعين الآخرين من الوقف ، أى الوقف الاحتياطى والوقف بقـوة القانون ، السالف الاشارة اليهما ، فنحيل فى تفصيل الحديث عنهما الى كتابنا فى « أصول التحقيق » .

٢١٥ — ضوابط الوقف عن العمـل كعقوبة :

لقد نصت على ذلك : المـادة ٨٠ من النظام الحالى للعـاملين المدنيين بالدولة — والمـادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام — فى البند الخامس • وبهذه المثابة تعتبر هـذه العقوبة ، هى العقوبة الخامسة فى قائمة العقوبات ، من حيث التدرج فى الشدة • والوقف عن العمل ، طبقا لهذين النصين ، يكون لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر •

وقد نصت على ذلك أيضا المـادة ٤٨ من القـانون رقم ١٠٩ لسـنة ١٩٧١ فى شأن هيئـة الشرطة حيث قضت بأن عقوبة الوقف تكون مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشـهر • أما قانون السـلطة القضـائية ، وقانون مجلس الدولة ، وقانون السـلكين الدبلوماسى والقنصلى ، وقانون تنظيم الجامعات (فيما يتعلق بأعضاء هيئات التدريس) ، السابق الاشارة اليها ، فانها لم تنص على الوقف عن العمل كعقوبة تأديبية •

ومن ثم فان عقوبة الوقف عن العمل ، طبقا للتشريعـات التى نصت عليها ، على النحو سالف الذكر ، وردت مقيدة بقيدين : القيد الأول خاص بالمدة ، حيث لا يجوز أن تجـاوز هـذه المدة سـتة أشـهر (١) •

وبالتالى فان للسلطة التأديبية المختصـة ، أن توقف العـامل

---

(١) وقـد كانت تنص على ذلك ايضا المـادة ٥٧ من النظام السابق للعـاملين المدنيين بالدولة ، الصـادر بالقانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ والمـادة ٦٠ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ • اما القانون رقـم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة فقـد كان ينص فى المـادة ٨٤ على أن عقوبة الوقف لا تجاوز ثلاثة أشهر •

وفيما يتعلق بالعاملين فى القطـاع العام ، فان نظمهم السابقة كانت تنص — كنظامهم الحالى — على أن عقوبة الوقف لا تزيد على ستة أشهر •

كعقوبة ، المدة التى تراها مناسبة للمخالفة التى ارتكبها ، بشرط أن لا تزيد هذه المدة على ستة أشهر •

أما القيد الثانى فيتعلق بالمرتب خلال مدة الوقف حيث نصت التشريعات آنفة الذكر على أن يصرف الى العامل المجازى بعقوبة الوقف نصف مرتبه عن مدة الوقف (١) • وقد استهدف المشرع بذلك ، أن يظل للعامل جزء من مرتبه يمكنه من العيش هو وأسرته • وهو ما حرص عليه المشرع أيضا فى حالة الوقف الاحتياطى عن العمل •

وقد سبق أن أشرنا الى ذلك — كما حرص المشرع ، على ذات النهج ، فى حالة مجازاة العامل بعقوبة الخصم من المرتب ، اذ نص على أن التنفيذ على مرتب العامل بالخصم لا يجوز أن يتجاوز ربع المرتب شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا • وقد شرحنا ذلك لدى الحديث عن عقوبة الخصم •

٢١٦ — كيفية تنفيذ عقوبة الوقف وآثارها :

١ — ان الوقف يترتب عليه كف يد العامل عن العمل ، فينحى عنه مؤقتا طوال مدة الوقف • ويعود الى عمله ، مباشرة ، بانقضاء هذه المدة •

٢ — نظرا لأن الوقف مؤقت بطبيعته ، فلا تشغل وظيفة العامل

---

(١) وقد كانت تنص على ذلك ايضا المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ • اما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان ينص فى المادة ٥٩ على أن عقوبة الوقف عن العمل تكون بغير مرتب أو بمرتب مخفض • وطبقا لهذا القانون كانت السلطة التأديبية التى توقع عقوبة الوقف ترخص فى جعله بدون مرتب أو بمرتب منقوص فتصرف للعامل ربع المرتب أو ثلثه أو نصفه أو أكثر من هذا بشرط أن لا تصرف اليه كامل المرتب عن مدة الوقف العقابى • وذلك على عكس الحال بالنسبة للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة حيث كان ينص فى المادة ٨٤ على أن عقوبة الوقف تكون بدون مرتب •

أما بالنسبة للعاملين فى القطاع العام فان نظمهم — كنظامهم الحالى — كانت تقضى بأن يصرف للعامل المجازى بالوقف نصف مرتبه خلال مدة الوقف •

الموقوف ، بالتعيين فيها أو بترقية غيره عليها • وانما تعهد الادارة بعمله الى عامل آخر • وقد يحل محله غيره فى اختصاصه ، بقوة القانون ، اذا كان القانون ينص على هذا الحلول فى حالة وجود مانع يحول دون قيامه بالعمل •

٣ — يصرف اليه نصف مرتبه خلال مدة وقفه ، كما سلف بيانه•

٤ — هل يجوز خصم مدة الوقف الاحتياطى أو الوقف بقوة القانون ، من مدة الوقف العقابى •• وبعبارة أخرى : ماذا لو كان العامل قد أوقف وقفا احتياطيا أو وقفا بقوة القانون كأثر لحبسه حبسا احتياطيا أو تنفيذا لحكم جنائى ، ثم جوزى بالوقف عن العمل •••• هل تخصم مدة الوقف السابقة من مدة الوقف العقابى ؟؟ لقد اختلف الفقه فى هذا الخصوص • فذهب رأى الى القول بأن الوقف الاحتياطى وان اعتبر اجراء تحفظيا الا أن ما يرتبه عليه المشرع من آثار خطيرة لا يكاد يختلف فى شىء عن الوقف كعقوبة ، فوجب عدلا أن تخصم مدة الوقف الاحتياطى من مدة الوقف كعقوبة (١) •

وذهب بعض الفقه الى مناشدة المشرع أن يواجه هذه الحالة بنص صريح يجيز هذا الخصم ، كما فعل المشرع الجنائى عندما أجاز خصم مدة الحبس الاحتياطى من مدة عقوبة الحبس (٢) •

وهناك جانب ثالث من الفقه يخالف الرأيين السابقين ، ويرى عدم جواز خصم مدة الوقف الاحتياطى أو بقوة القانون من مدة الوقف العقابى • وحجته فى هذا أن الوقف عن العمل كعقوبة لا ينتج أثره من حيث الردع الا من تاريخ النطق بالحكم ، لاسيما اذا وضعنا

(١) د. عصفور ، نظام التاديب فى القطاع العام ، ص ٢٩٣ •
(٢) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٧٠ •

فى الاعتبار أثر العقوبة بالنسبة الى باقى الموظفين • كما أن السلطة التأديبية قبل أن تنطق بعقوبة الوقف تكون أمامها كافة ظروف الموظف بما فيها وقفه عن العمل احتياطيا أو نتيجة لحبسه ، وهى تقدر عقوبة الوقف فى ضوء تلك الظروف • ولو اقتضى الأمر استنزال مدة الوقف السابقة من العقوبة الزاما ، لانتهى الأمر عملا الى هجر هذه العقوبة اذا كانت مدة الوقف السابقة كبيرة ، وتجعل الحكم بالوقف بمثـــابة حـــكم بالبراءة (١) •

وقـــد عرض هـــــذا الموضوع على الجمعية العمومية للقســـم الاســـتشارى بمجلس الدولة ، فأفتت بأنه ولئن كانت عقوبة الوقف عن العمل تتفق واجراء الوقف الاحتياطى فى آثارها كما تتفق عقوبة الحبس الاحتياطى والحبس التنفيذى ، الا أن خصـــم مدة الحبس الاحتياطى من مدة عقوبة الحبس قد أجازه قانون الاجراءات الجنائية بنصوص صريحة ، وقد خلا قانون نظام موظفى الدولة من مثل هذه النصوص ، ومن ثم فلا يجوز خصم مدة الوقف التنفيذى ، من مدة الوقف الاحتياطى ، قياسا على الحبس ، لأن القياس يمتنع فى مقـــام العقـــاب والتأديب (٢) •

٥ ـــ اذا كان العامل فى اجازة مرضية ، فلا ينفذ الوقف الا بعد انتهاء هـــذه الاجازة (٣) •

---

(١) د. الطماوى ، المرجع السابق ، ص ٣٠٩ .
(٢) ج ق ١٩٥٧/٣/١٩ ، ص ١١ ص ١٥٤ ب ٩٠ .
(٣) فتوى ادارة الفتوى للجهـــاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٨٠٠٣ فى ١٩٦٧/١٢/٧ ملف ٥٢٣/١/٨ .

الفصل الرابع

تأجيل العلاوة الدورية او الحرمان من نصفها

لقد نصت المادة ٨٠ من نظام العاملين فى القطاع العام — على أن « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ — الانذار .

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٣ — الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا ، بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

٥ — الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر ... الخ » .

والأصل فى قوائم الجزاءات التأديبية ، أنها ترتب ترتيبا تصاعديا ، بمعنى أن تذكر بداءة ، العقوبة الأخف ثم التى تليها فى الشدة وهكذا .

وأخذا بهذا ، وبالنظر الى أن المشرع — فى النصوص سالفة الذكر — قد أورد عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة فى البند الثانى من القائمة ، سابقة على عقوبة الخصم من المرتب التى أوردها المشرع فى البند الثالث ، فان المشرع يكون قد اعتبر عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة ثلاثة أشهر ، أخف من عقوبة الخصم من الأجر . وهذا غير صحيح على اطلاقه لأن عقوبة الخصم قد تكون

عبارة عن أجر يوم واحد ، وهذا بلا مراء أخف من عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة . ولذلك فان التشريعات السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين فى القطاع العام ، كانت تورد — بحق — عقوبة الخصم من المرتب قبل عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة (١) . وكذلك فعل المشرع فى بعض التشريعات الخاصة بتأديب بعض فئات العاملين (٢).

وثمة ملاحظة أخرى ، هى أن المشرع — فى النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين فى القطاع العام ، المشار اليهما — قد نص على عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، ثم على عقوبة الخصم من الأجر ، ثم على عقوبة الحرمان من نصف العلاوة . وكان يجدر به أن لا يفصل بين العقوبتين المتعلقتين بالعلاوة ؛ بل يوردهما متتاليتين فى بندين أو فى بند واحد كما كان يفعل من قبل فى التشريعات السابقة لهؤلاء العاملين (٣) . وكذلك فى التشريعات الخاصة ببعض فئات العاملين كما هو الحال فى المادة ٤٨ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة .

ونشير الى أن تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، بطبيعته اجراء مؤقت محدد بمدته المنصوص عليها فى قرار العقوبة أو الحكم الصادر بها ، وبشرط أن لا تزيد هذه المدة عن ثلاثة أشهر . فاذا انتهت مدة التأجيل ، استحق العامل علاوته . ولا يترتب على هذا ، تغيير موعد استحقاق العلاوة التالية ، لأن التأجيل وارد على العلاوة التى تستحق

---

(١) راجع المادة ٥٧ من النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ٥٩ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة — والمادة ٤٨ من النظام السابق للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ٥٩ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) راجع على سبيل المثال المادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة .

(٣) راجع فى هذا ، النصوص المشار اليها فى الهامش الأسبق .

بعد صدور العقوبة ، ولا ينصرف بحال الى العلاوة التى تليها أو الى موعد استحقاقها . وعلى هذا استقر رأى الفقه . والواقع من الأمر أن عقوبة تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر . هو فى حقيقته حرمان العامل من هذه العلاوة عن تلك المدة . وهـذا الحرمان — كما هو ظاهر — لا يزيد عن ربع العلاوة ، وذلك على أساس أن العلاوة سنوية ، وأن الحرمان هنا لا يجاوز ثلاثة أشهر أى ربع السنة .

كما أن عقوبة الحرمان من نصف العلاوة هى اسقاط لهذا الجزء من العلاوة . وقد قيد المشرع السلطة التأديبية فى هذا الشأن ، اذ لم يجزلها أن تجعل الحرمان أقل أو أكثر من نصف العلاوة . ويلاحظ أن التشريعات السابقة للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام ، كانت تنص على الحرمان من العلاوة كلها ، وليس نصفها فحسب [1] .

---

(١) راجع النصوص التى اوردناها فى الهوامش السابقة .

كما ان المشرع قـد نص على الحرمان من العلاوة — وليس من نصفها — بالنسبة لضباط الشرطة ، وذلك طبقا للمادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة .

الفصل الخامس

عقوبة تأجيل الترقية

لقد نصت على ذلك المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام ، حيث قضت بأن الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين هى « ...(٦) تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين » .

ويلاحظ أن هذه العقوبة ، مستحدثة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين فى القطاع العام ، اذا لم تنص عليها تشريعاتهم السابقة الخاصة بنظمهم الوظيفية [1] .

ويهمنا أن نوضح أن هذه العقوبة ، أى تأجيل الترقية عند استحقاقها ، والمنصوص عليها فى النصين سالفى الذكر : هى عقوبة أصلية تترخص السلطة التأديبية فى توقيعها أو توقيع غيرها من العقوبات الأصلية التى تراها مناسبة للمخالفة التى ارتكبها العامل .

وذلك على عكس الحال ، بالنسبة لحظر النظر فى ترقية العامل المجازى تأديبيا ، خلال المدة المنصوص عليها فى المادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٨ من نظام العاملين فى القطاع العام — فحظر الترقية خلال هذه المدة أو المدد المنصوص عليها فى

---

(١) وهذه العقوبة منصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات ، ولكن لم ينص عليها فى القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، ولا فى القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة ، كما لم تنص عليها التشريعات الخاصة بالسلطة القضائية أو أعضاء مجلس الدولة .

هذين النصين ، هو عقوبة تبعية قررها المشرع وتقع تلقائيا بقوة القانون ، كأثر حتمى وتبعى لاحدى العقوبات الواردة فى النصين المذكورين ، وليس للجهة الادارية أية سلطة تقديرية فى هذا الشأن ، أى لا يجوز لها أن تنظر فى ترقية العامل قبل انتهاء المدة المحددة قانونا .

ومدة تأجيل الترقية ، كعقوبة أصلية ، هى سنتان . ولا يبدأ حساب هذه المدة من تاريخ توقيع هذه العقوبة . وانما تحتسب من التاريخ الذى يستحق العامل فيه الترقية فعلا (١) .

---

(١) قريب من هذا ، حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية ، رقم ٢٧١ لسنة ١٦ بجلسة ١٩٧٢/١٢/٣٠ .

الفصل السادس

عقوبات خفض الأجر ، وخفض الوظيفة ، وخفض الوظيفة مع خفض الأجر

لقد نصت المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى : —

٧ — خفض الأجر ، فى حدود علاوة •

٨ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة •

٩ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية (١) •

وقد نقل المشرع ذات النص ، الى المادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام (٢) •

ولم ينص على أى من هذه العقوبات ، فى القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة ، ولا القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤

---

(١) ولم ينص المشرع على هذه العقوبات فى النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ولا فى نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ • فى حين كان المشرع ينص على هذه العقوبات فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة حيث قضى فى المادة ٨٤ بأن الجزاءات التى يجوز توقيعها على الموظفين المعينين على وظائف دائمة هى : « .. (٦) خفض المرتب (٧) خفض الدرجة (٨) المرتب والدرجة »

(٢) وقد كان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، ينص فى المادة ٤٨ على هذه العقوبات ، على النحو التالى : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى ... (٥) خفض المرتب (٦) خفض الوظيفة (٧) خفض المرتب والوظيفة كما كان ينص عليها أيضا نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، فى المادة ٥٩ التى كانت تقضى بأن « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى ... (٥) خفض المرتب (٦) خفض الفئة (٧) خفض المرتب والفئة » .

الخاص بالسلكين الدبلوماسى والقنصلى • كما لم تنص عليها أيضا القوانين الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية • أما التشريعات الأخرى الخاصة ببعض العاملين ، فيرجع اليها فى خصوص نصها أو عدم نصها على هذه العقوبات •

والعقوبات سالفة الذكر هى — كصريح القانون — ثلاث عقوبات • وسنفصل الحديث عن كل منها ، فى مبحث خاص على النحو التالى •

المبحث الأول

عقوبة خفض المرتب او الأجر

يبين من استظهار التشريعات الخاصة بالعاملين المدنيين أو موظفى الدولة : والتىأوردناها فيما تقدم ، أن المشرع كان ينص على هذه العقوبة فى المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ • ثم عدل عن النص عليها فى نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وفى نظامهم الصادر بعد ذلك بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ •

ثم أعاد النص عليها فى نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

أما بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، فقد رأينا أن المشرع نص عليها فى نظامهم الحالى ، كما كان ينص عليها فى نظامهم السابق وفى نظامهم الأسبق •

والمقرر ان عقوبة خفض المرتب ، تنفذ على اساس الحالة التى عليها العامل وقت توقيع هذه العقوبة ، ولو كانت تغاير الحالة التى كان عليها عند ارتكابه المخالفة :

وبهذا أفتى مجلس الدولة : فقد حدث أن قدم موظف الىالمحاكمة التأديبية على اعتبار أنه فى الدرجة الثامنة بالكادر الكتابى من درجات

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وقضت المحكمة التأديبية بتخفيض مرتبه ثلاثة جنيهات فى وقت كان قد وضع فيه الموظف المذكور على الدرجة السادسة بالكادر الفنى العالى ، مما أثار التساؤل لدى الجهة الادارية التى يتبعها عما اذا كان من الجائز تنفيذ الحكم التأديبى بعد أن تغيرت الحالة الوظيفية لهذا الموظف .

فعرض الموضوع على اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فأفتت بأن ينفذ الحكم على أساس الدرجة التى كان عليها العامل فى تاريخ صدور الحكم ، ومن ثم يخفض مرتبه بمقدار ثلاثة جنيهات طوال مدة وجوده بالدرجة السادسة التى كان عليها فى التاريخ المذكور (١) .

ويجب ان تكون هذه العقوبة ، فى حدود الربط المالى لدرجة العامل او فئته ، فلا يجوز ان تجاوز الحد الادنى لهذا الربط .

وذلك لأن المقرر أن هذه العقوبة — أى خفض المرتب — لا تمس الدرجة أو الفئة . بمعنى أن تنفيذها يجب أن يقتصر على خفض المرتب ، دون مساس بالدرجة أو الفئة التى عليها العامل (٢) .

المبحث الثانى

عقوبة خفض الوظيفة ، او الدرجة

وقد نصت على هذه العقوبة ، المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام ، حيث سماها المشرع باسم « الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة » .

---

(١) ف. اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى ، فى ١٩٦٥/٨/٢٤ المنشورة فى مجموعة فتاوى اللجان ، س ١٩ و ٢٠ ص ٢٢٢ ب ١٣٤ .

(٢) ق.أ ٢١٨ لسنة ١٩ فى ١٩٦٨/٤/١ (مجموعة الثلاث سنوات). ص ٢٨٧ ب ١٧٠ .

— ا.ع ١٠٣٨ لسنة ١٤ فى ١٩٧٢/٢/٢٠ ، س ١٧ ص ٢٤٧ ب ٣٩ .

وقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، يسميها باسم « خفض الدرجة » (١) •

أما النظام السابق للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، فكان يسميها « خفض الوظيفة » وكان نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ يسميها « خفض الفئة » •

٢١٧ ــ نطاق خفض الوظيفة أو الدرجة : هل يجوز خفض العامل أكثر من درجة ؟ لقد اختلف الفقه فى هذا فى نظم العاملين السابقة (٢) • وقد حسم المشرع هذا الخلاف ، بالنص الصريح فى المادة ٨٠ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ــ حيث قضى فيما يتعلق بهذه العقوبة بقوله « الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة »• ومن ثم فان الخفض انما يكون الى الدرجة الأدنى مباشرة للدرجة التى يشغلها العامل عند توقيع العقوبة ، وهى ذات الدرجة التى كان يشغلها عند احالته الى المحاكمة التأديبية لأنه لا يجوز أن يرقى بعد احالته الى المحاكمة •

ولهذا فقد نص المشرع فى المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين فى القطاع العام ، على أنه

---

(١) سبق ان راينا ان المشرع لم ينص عليها فى النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ولا فى النظام الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(٢) فذهب راى الى القول بأن الخفض يرد على درجة واحدة ، والا لأصبحت العقوبة غير محددة ، ولأصبحت سلطة التأديب سلطة تحكمية. وذهب رأى آخر الى ان النص على هذه العقوبة ، هو نص مطلق ، ومن ثم يجوز خفض الموظف اكثر من درجة ــ وقد أخذت المحكمة الادارية العليا بالرأى الأخير ، وقالت أن جزاء الخفض ، جاء بعبارة مطلقة دون ثمة قيد فى أن يكون هذا الخفض للوظيفة التالية مباشرة .

« حكم المحكمة الادارية العليا ، فى القضية رقم ٨٧٩ لسنة ٢٠ ١٩٨٠/١/١٢ » .

عند توقيع جزاء الخفض الى وظيفة أدنى يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التى كان يشغلها عند احالته الى المحاكمة التأديبية .

٢١٨ ـ عقوبة خفض الوظيفة او الدرجة ، يجب ان تكون فى نطاق الكادر ، ولا تنقل العامل الى كادر آخر :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه « اذا كان الطاعن يشغل وقت محاكمته الدرجة السادسة بالكادر الفنى العالى وهى أدنى درجات هذا الكادر ، فان مجازاته بخفض درجته الى الدرجة السابقة عليها وهى الدرجة السابعة ، ينطوى على خفض الكادر التابع له ، ولما كانت عقوبة خفض الكادر ليست من العقوبات التى ورد على سبيل الحصر ، النص على جواز توقيعها على الموظفين فى قانون موظفى الدولة ، فمن ثم يتعين تصحيح الحكم المطعون فيه (١) . كما قضت بأن عقوبة خفض الدرجة اذا ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة (وفقا للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١) وكان من نتيجتها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين الى سلك الموظفين المؤقتين فانها تكون مخالفة للقانون متعينة الالغاء (٢) .

٢١٩ ـ هل يترتب على عقوبة خفض وظيفة العامل فى الدرجة ، أن يخفض أيضا مرتبه ، كأثر حتمى لهذه العقوبة ؟ سنتحدث عن هذا فى ظل التشريعات السابقة ، ثم فى ظل التشريعات الحالية .

أولا ـ فى ظل التشريعات السابقة (٣) : بالنسبة للعاملين

---

(١) أ.ع ٧٨٤ لسنة ١٠ فى ١٩٦٧/٦/١٧ ، س ١٢ ص ١٢٠٢ ب ١٣١ .

(٢) ع ١١٣١ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/٣/١٢ س ١١ ص ٥٣٢ ب ٦٥ .

(٣) يلاحظ ان المادة ٨٦ من قانون المصلحة المالية كانت تنص على انه اذا حكم على المستخدم بالتنزيل من الدرجة او الوظيفة ، فمجلس التأديب او المجلس المخصوص يعين الماهية الجديدة التى تعطى له وان لم يعينها تكون موازية لأعلى فئة الدرجة والوظيفة التى حكم على المستخدم بالتنزيل اليها ـ « ق.أ فى ١٩٥١/٤/٢١ (١٥ سنة) ص ٣٨٦٥ ب ٢٥٢١ » .

المدنيين بالدولة : ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وان كان قد نص فى المادة ٨٤ على عقوبة « خفض الدرجة » الا أنه لم ينص على أثر هذه العقوبة على المرتب من حيث خفضه أو عدم خفضه تبعا لهذه العقوبة • وقد سبق أن ألمعنا الى أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظامهم السابق ، لم ينص أيهما على هذه العقوبة أصلا •

أما بالنسبة للعاملين بالقطاع العام ، فان نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، قد نص كل منهما على عقوبة خفض الوظيفه او الفئة ، ولكنهما لم ينصا على خفض المرتب او عدم خفضه كأثر حتمى لهذه العقوبة •

من أجل ذلك ، فقد تفرقت وجوه الرأى — فى ظل التشريعات السابقة — بالنسبة لهذا الموضوع ، على النحو التالى :

١ — ذهب رأى الى القول بأن عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة يترتب عليها لزوما خفض مرتب العامل الى نهاية مربوط الدرجة التى خفض اليها ، الا اذا كان مرتبه لم يصل الى هذه النهاية فيظل على ما هو عليه • وبهذا أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة حيث قالت بأن الأصل العام فى القانون المشار اليه (١) هو التلازم بين الدرجة المالية والمربوط المقرر لها فى جدول الدرجات والمرتبات ، بحيث لا يجوز أن يتقاضى الموظف مرتبا يزيد على نهاية

أما التشريعات التالية والمشار اليها فى المتن فلم تنص على هذا الأثر ، ولذلك ثار الخلاف فى ظلها حول اثر عقوبة خفض الدرجة على المرتب . وهو الأمر الذى سنتناوله تفصيلا فى المتن .

(١) اى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، الذى صدرت الفتوى فى ظله ، والذى لم يكن ينص على تأثر او عدم تأثر المرتب بعقوبة خفض الدرجة .

مربوط الدرجة التى يشغلها حتى ولو كان مرتبه من الأصل يزيد على ذلك • وتأسيسا على هذا ، فان خفض درجة الموظف الى درجة أدنى ، يترتب عليه بحكم اللزوم خفض مرتبه الى نهاية مربوط الدرجة التى خفض اليها • وغنى عن البيان أنه لا يجوز أن ينحدر خفض المرتب الى أقل من ذلك ، والا أصبحت العقوبة منطوية عـلى خفض مرتب الدرجة المخفض اليها ، وهو يخرج بعقوبة خفض الدرجة عن نطاقها القانونى ، ويدخل بها فى نطاق عقوبة خفض الدرجة والمرتب (١) •

٢ — لم تاخذ محكمة القضاء الادارى بوجهة النظر السابقة • وقضت بأن عقوبة خفض الدرجة ، لا تعنى ايضا كأثر حتمى لها خفض مرتب العامل •

وأقامت المحكمـــة المذكورة قضاءها على أن العقوبات التى نص عليهـا القانون ، ومن بينهـا عقوبات « خفض المرتب » و « خفض الدرجة » و « خفض المرتب والدرجة » وتحديد هذه العقوبات الثلاث على هـذا التفصـيل ، ينفى امكان تداخل بعض تلك العقوبات فى بعضها ، ولا توقيع عقوبة منها بدعوى أنها أثر لازم من آثار الحكم بعقوبة أخرى • وكنتيجة حتمية لهذا المعنى ، فان النص فى الحـكم على عقوبة خفض المرتب هو وجوب الاقتصـار على خفض المرتب دون مساس بالدرجة المربوط عليها ، سواء هبط به ذلك الخفض الى حدود الربط المـالى للدرجة الأقل من درجته الحـالية أو بقى ذلك المرتب فى حدود ربط تلك الدرجة • بالمقـابلة لذلك أيضا فان توقيع عقوبة خفض الدرجة لا يعنى خفض المرتب بحيث يدخل فى حـدود الربط المالى للدرجة التى خفض العامل اليها • وهذا التفسير يتناسب مع افراد المشرع بندا خاصا لعقوبة خفض المرتب والدرجة (٢) • وقد طعن فى هذا الحكم ، أمام المحكمة الادارية العليا ، فأيدته وقالت فى

---

(١) راجع فى تفصيل هـذا ، الفتوى الصادرة من الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، الصادرة فى ١٩٦٣/١/٣٠ ، س ٢١ و ٢٢ ص ٥٨٥ ب ٢٣٧ .

(٢) ق.١ ٢١٨ لسنة ١٩ فى ١٩٦٨/٤/١ (مجموعة الثلاث سنوات) ص ٢٨٧ ب ١٧٠ ، سابق الاشارة اليه .

هذا : « ان من بين الجزاءات التى يجوز توقيعهـا على الموظفين عن المخالفات المـالية والادارية ، الجزاءات الآتية : خفض المرتب وخفض الدرجة وخفض المرتب والدرجة • وورود هـــذه الجزاءات الثلاثة بهذا التدرج يقتضى أن يكون أى جزاء يوقع منها ، فى الحدود المحكوم بها • فخفض المرتب يقتضى خفض المرتب وحده بمقدار المبلغ الذى صدر به الحكم • وخفض الدرجة يقتضى خفض الدرجة وحدها مع عدم المساس بالمرتب • أما خفض المرتب والدرجة ، فيشمل خفضهما معا • والقول بغير ذلك ، كخفض الدرجة تبعا للحكم بخفض المرتب ، وخفض المرتب تبعا للحكم بخفض الدرجة بحجة أن تنفيذ الحكم على هـذا النحو هو أثر لازم لتنفيذ الحكم فى كل من هاتين الحـالتين ، تأسيسا على أن الأصل العام فى قانون نظام موظفى الدولة ، يستوجب قيام التلازم بين الدرجة المـالية والمربوط المقرر لها ، هذا القول على هـــذا النحو يفضى الى قصر الجزاءات الثلاثة السالف ذكرها على الجزاء الأخير منها وهو خفض المرتب والدرجة ، فى الحـالات التى يمس فيها المرتب أو الدرجة دون حكم بذلك » (١) •

وهـذه المبادىء ، وان كانت قـد صدرت بالنسـبة للتشريعات السابقة الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة ــ الا أنها تسرى أيضـا بالنسبة للعاملين فى القطاع العام لذات الأسباب التى قامت عليهـا هذه المبادىء •

ثانيا ــ فى ظل التشريعات الحالية : لقد حسم المشرع ، فى هذه التشريعات ، الخلاف الذى ثار فى ظل التشريعات السابقة ، بخصوص أثر عقوبة خفض الوظيفة أو الدرجة على المرتب •

فقد نص المشرع فى المـادة ٨٦ من النظام الحالى للعـاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقـانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ ، وفى

---

(١) أ.ع ١٠٣٨ لســنة ١٤ فى ١٩٧٢/٢/٢٠ ، س ١٧ ص ٢٤٧ ب ٣٩ ؛ سابق الاشارة اليه .

المـادة ٨٩ من النظام الحالى للعـاملين فى القطاع العـام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، على أنه عند توقيع جزاء الخفض الى وظيفة أدنى ، يحتفظ العامل بأجره الذى كان يتقاضاه عند توقيع هذا الجزاء • ومن ثم فلا يكون للجزاء المذكور ، أثر على مرتب العامل ، بل يظل محتفظا بهذا المرتب دون خفض ولو جاوز نهاية مربوط الدرجة أو الفئة المخفض اليها •

وبذلك أخـذ المشرع بالمبدأ الذى قضت به محكمـة القضـاء الادارى والمحكمة الادارية العليا •

٢٢٠ — أثر عقوبة خفض الوظيفـة أو الدرجة ، على العلاوات الدورية : — يسـتحق العـامل العـلاوات الدورية المسـتقبلة المقررة للوظيفة الأدنى التى خفض اليها ، بمراعاة شروط استحقاقها فى هذه الوظيفة ، طبقا للمادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٨٩ من نظام العاملين فى القطاع العام •

٢٢١ — كيفية تحديد الأقدمية ، فى الدرجة او الفئة التى خفض اليها العامل:

أولا — لم يكن المشرع ينص على ذلك ، فى التشريعات السابقة للعاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العـام • وكان الرأى ، فى ظل هذه التشريعات هو أن أقدمية العامل فى الدرجة أو الفئة المـاليـة التى خفض اليها ، تحـدد بذات أقدميته السابقة فى هـذه الدرجة أو الفئة قبل ترقيته منها [1] •

ثانيا — فى ظل التشريعات الحالية ، لقد نص المشرع فى المادة ٨٦ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٨٩ من نظام العاملين فى القطاع العام ، على أنه عنـد توقيع جزاء الخفض الى

---

(١) فتوى ادارة الفتوى لشئون العاملين ، بمجلس الدولة ، رقم ٧٦ فى ١٩٧٢/١/٥ ملف رقم ٤٩٦٤/١/١ ورقم ٤١٥٩ فى ١٩٧١/٧/٢٠ ملف رقم ٨٣٩/١/٧ •

وظيفة أدنى ، تحدد أقدمية العامل فى هذه الوظيفة الأدنى بمراعاة أقدميته السابقة فيها بالاضافة الى المدة التى قضاها فى الوظيفة الأعلى التى خفض منها • بمعنى أنه اذا كانت أقدميته أصلا فى الوظيفة التى خفض اليها خمس سنوات ، ثم قضى سنتين مثلا فى الوظيفة الأعلى ، فان أقدميته فى الوظيفة التى خفض اليها تصير سبع سنوات •

٢٢٢ — اثر عقوبة خفض الوظيفة او الدرجة ، على فرصة العامل فى الترقية مستقبلا :

لقد نص المشرع صراحة فى المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٩ من نظام العاملين فى القطاع العام ، على أنه عند توقيع جزاء الخفض الى وظيفة أدنى ، لا يجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنة ونصف من تاريخ الحكم بتوقيع هذا الجزاء •

وبعد انقضاء مدة الحظر هذه ، تكون ترقية هذا العامل ، وفقا لأقدميته ، اذا كانت الترقية بالأقدمية — أما ان كانت بالاختيار ، فان الادارة تترخص فيها ، ويجوز أن تدخل فى تقديرها تلك العقوبة التى وقعت عليه والتى قد تؤثر على تقاريره السرية وتجعل غيره أفضل منه بالترقية •

المبحث الثالث

عقوبة خفض الوظيفة ، والمرتب

لقد نصت المادة ٨٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٨٢ من نظام العاملين فى القطاع العام ، على هذه العقوبة بقولها « الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية » •

وظاهر من هذا النص أن هذه العقوبة تجمع بين عقوبتين هما

« خفض الوظيفة » و « خفض الأجر » . ولولا هذا النص الصريح ، لما جاز الجمع بين هاتين العقوبتين فى قرار أو فى حكم تأديبى واحد، بخصوص شخص واحد . ونود أن ننبه الى أمرين هامين : —

١ — لقد حرص المشرع على أن يؤكد ما سبق أن نص عليه — فى ذات المادة — من أن خفض الوظيفة ، انما يكون الى الدرجة الأدنى مباشرة . ولهذا فقد سبق أن أوضحنا أن هذا الخفض لا يصح أن يكون الا الى الدرجة الأقل مباشرة للدرجة التى يشغلها العامل عند توقيع هذه العقوبة .

٢ — حرص المشرع أيضا على أن يحصر خفض الأجر فى نطاق لا تتعداه السلطة التأديبية . فقد قضى — فى النص المذكور — بأن هذا الخفض يكون الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية . ومؤدى هذا أنه لا يصح أن يكون مرتبه بعد خفضه ، أقل من أجره قبل ترقيته الى الدرجة التى خفض منها . ولكن يجوز للسلطة التأديبية أن تجعل الخفض أخف ، فلا يصل الى هذا القدر أو الحد .

٢٢٣ — الآثار التى تترتب على عقوبة خفض الوظيفة وخفض المرتب :

هى ذات الآثار المجتمعة لعقوبتى خفض الوظيفة وخفض المرتب. وقد سبق أن فصلنا القول فى هذه الآثار ، فنحيل اليه درءا للتكرار .

ولكن يرد على ذلك كله ، اختلاف واحد ، أورده المشرع بالنص الصريح ، ويتعلق بالترقية مستقبلا بالنسبة للعامل المجازى ، وذلك على النحو التالى : —

١ — اذا كانت العقوبة الموقعة على العامل ، هى فقط الخفض الى الوظيفة الأدنى ، فلا يجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنة

ونصف من تاريخ توقيع هذه العقوبة ، وذلك طبقــا للمادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمـادة ٨٩ من نظام العـــاملين فى القطاع العـام .

٢ ـــ اذا كانت العقوبة هى الخفض الى وظيفة أدنى مع خفض الأجر أيضا ، فلا يجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنتين من تاريخ توقيع هذه العقوبة ، وذلك طبقا للنصين سالفى الذكر .

الفصل السابع

عقوبة الاحـالة الى المعـاش
وعقوبة الفصـل

٢٢٤ ـ النصوص : لقد نصت المـادة ٨٠ من النظام الحـالى للعـاملين المدنيين بالدولة على أن « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى : ٠٠٠٠ (١٠) الاحالة الى المعـاش (١١) الفصل من الخـدمة » • كما نصت هـذه المـادة أيضا بقولهـا : « أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية : ـ ٠٠٠ (٣) الاحالة الى المعاش (٤) الفصل من الخـدمة » [١] •

ونصت المـادة ٨٢ من النظام الحـالى للعـــاملين فى القطاع

---

(١) وقـد كانت المـادة ٥٧ من النظام السابق لهؤلاء العـاملين ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى : ـ ... (٦) الفصل من الخـدمة ، أما بالنسبة لشاغلى وظائف الادارة العليا والفئة الوظيفية التى يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها ، فلا توقع عليهم الا العقوبات الآتية : ... (٣) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك فى حدود الربع . (٤) الاحالة الى المعاش » .

أما المـادة ٦١ من نظـامهم الأسبق ، الصادر بالقانون رقـم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، فقد نصت على أن الجـزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى : ... (٦) الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أوالمكافأة ، أو الحرمان من المعـاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع ـ أما بالنسبة لشـاغلى الدرجات من الثالثة فما فوقهـا فلا توقـع عليهم الا العقوبات الآتية : ... (٢) الاحالة الى المعاش (٣) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع .

وقبل ذلك ، كانت المـادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة تنص على أن : « الجزاءات التى يجوز توقيعهـا على هؤلاء الموظفين ، هـذه المخالفات المـالية والادارية هى : .. (٩) العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة ، أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » .

العـــام ، على أن : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعهـــا على العاملين هى : ــ ..... (١٠) الاحالة الى المعاش (١١) الفصــل من الخدمة ــ أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمد من مجلس ادارة الشركة ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية : ــ .....(٣) الاحالة الى المعاس (٤) الفصل من الخدمة » (١) •

أما بالنسبة للعـــاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعـــات خاصة ، فيرجع الى هذه التشريعات بخصوص نصها أو عدم نصهـــا على عقوبة الاحالة الى المعـــاش ، أو عقوبة الفصل من الخـــدمة ، أو عقوبة العزل • ونكتفى بالاشارة الى نصوص بعض هذه التشريعات الخاصــــة : ــ

لقد نصت المـــادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لســـنة ١٩٧١ فى شأن هيئة الشرطة ، على عقوبة العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة فى حدود الربع » •

وبمثل هـــذا أيضا ، نصت المـــادة ٤٠ من القـــانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكين الدبلوماسى والقنصلى •

ونصت المـــادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشـــأن تنظيم الجامعات على أن : الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعهـــا على أعضاء هيئة التدريس هى ..... (٤) العزل من الوظيفـــة مع الاحتفاظ بالمعـــاش أو المكافأة (٥) العزل مع الحرمان من المعـــاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع •

---

(١) وقـــد كانت المـــادة ٤٨ من نظامهم السابق الصادر بالقـــانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ تنص على ان الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى : ... (٨) الفصل من الخدمة ــ ويمثل هـــذا أيضا كانت تنص المـــادة ٥٩ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لســـنة ١٩٦٦ •

ونصت المادة ١٠٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، على أن العقوبات التاديبية التى يجوز توقيعها على القضاة ، هى اللوم والعزل » وهى ذات العقوبات التى توقع على أعضاء النيابة العامة طبقا للمادة ١٢٨ من القانون المذكور — كما نصت المادة ١٢٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة على أن : « العقوبات التى يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة هى : اللوم والعزل » .

ويبين من هذه التشريعات الخاصة ببعض طوائف العاملين ، أنه لم ينص بالنسبة اليهم على عقوبة « الاحالة الى المعاش » أو عقوبة « الفصل من الخدمة » . وانما نص على عقوبة « العزل » أو العزل مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة أو « العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة فى حدود الربع » . على التفصيل الوارد فى هذه التشريعات وسنوضح ما اذا كانت عقوبة « الفصل » مرادفة أو مماثلة لعقوبة « العزل » أو الاحالة الى المعاش ، أم لا .

٢٢٥ — هل عقوبة « الفصل » مرادفة أو مماثلة لعقوبة « العزل » او « الاحالة الى المعاش » ؟

١ — لقد رأينا ، فيما تقدم ، أن المشرع قد نص فى المادة ٨٠ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، على عقوبة « الاحالة الى المعاش » ثم على عقوبة « الفصل من الخدمة » . وذلك بالنسبة للعاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، ثم نص على هاتين العقوبتين أيضا — وبذات الترتيب — بالنسبة للعاملين شاغلى الوظائف العليا .

ومؤدى هذا أن المشرع قد أجاز فى النظام الحالى بالنسبة لهؤلاء العاملين ، أن توقع أى من هاتين العقوبتين بالنسبة لأى عامل ، دون تفرقة بين صغير وكبير . كما أن ايراد عقوبة « الاحالة الى المعاش » قبل عقوبة « الفصل من الخدمة » يوحى — بحسب ترتيبه

العقوبات تصاعديا من حيث الشــدة — أن العقوبة الأولى أخف من الثــانية (١) .

٢ — لقــد رأينا أيضا أن المشرع قــد نص فى المــادة ٥٧ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، على عقوبة « الفصل من الخدمة » بالنسبة للعاملين الذين يشغلون وظائف أدنى من الفئة التى يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيهــا أى العــاملين الذين يشغلون الفئة الثالثة فما دونها طبقا للجدول الثانى الملحق بالقانون المذكور . أما العاملون الذين يشغلون الفئة الثــانية وما يعلوها من الوظائف العليا ، فيجوز أن توقع عليهم عقوبة « العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش أو المكافآة ، وذلك فى حدود الربع » أو عقوبة « الاحالة الى المعاش » — الأمر الذى يستفاد منه أمران :

الأمر الأول : أن عقوبة « الفصل » لا توقع على العــاملين من الفئة الثانية وما يعلوها من شاغلى الوظائف العليا . وهذا الأمر ، على نقيض ما نص عليه المشرع فى نظامهم الحالى الذى أجاز توقيع هذه العقوبة على أى عامل كبيرا كان أو صغيرا .

الأمر الثانى : أن نص المــادة ٥٧ من القانون رقم ٥٨ لســنة ١٩٧١ المشار اليــه ، يوحى بحسب ترتيب العقوبات الواردة به أن عقوبة « العزل » ... أخف من عقوبة « الاحالة الى المعــاش » . وذلك على عكس ما جاء بالمــادة ٦١ من نظامهم الأســبق الصــادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حيث نصت على عقوبة « الاحالة الى المعــاش » ثم على عقوبة « العزل ... » مما يوحى — على نقيض ما ورد بالقــانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر — بأن عقــوبة « الاحالة الى المعاش » أخف من عقوبة « العزل ... » .

---

(١) وهــذا يسرى أيضا بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، لتماثل نص المــادة ٨٢ من نظامهم الحــالى ، مع المــادة ٨٠ من نظــام العاملين المدنيين بالدولة سالفة الذكر .

٣ — ان المشرع لم يلتزم نهجا معينا ، موحدا فيما يتعلق بعقوبة « انهاء الخدمة » ، على ما هو ظاهر من نصوص التشريعات التى أوردناها فيما تقدم ، سواء بالنسبة للعاملين بالحكومة أو بالقطاع العام أو ذوى الكادرات الخاصة : فقد عبر عنها تارة بعقوبة « الفصل » وتارة أخرى بعقوبة « الاحالة الى المعاش » وتارة ثالثة بعقوبة « العزل من الوظيفة » .

كما رأينا أن المشرع ينص أحيانا على عقوبة « الفصل » وحدها أو ينص عليها وعلى غيرها ، كأن ينص على عقوبة « الفصل » وعقوبة « الاحالة الى المعاش » .

وفيما يتعلق بعقوبة « العزل » أو « الاحالة الى المعاش » قد يقرنها بالحرمان من المعاش أو المكافأة ، وقد يجعل الحرمان من المعاش أو المكافأة فى حدود الربع .

من أجل ذلك كله فاننا نهيب بالمشرع أن يرفع هذا التناقض فى التشريعات ، وأن يوحد المصطلحات الفنية فى هذا الشأن ، سيما اذا تعلقت بموضوع واحد ، كما هو الحال فى موضوع البحث ، فضلا عن أن كلا من عقوبة « الفصل » أو « عقوبة الاحالة الى المعاش » أو « العزل » متماثلة من حيث مضمونها أو أثرها ، وان اختلفت فى تسميتها : ذلك أن كلا منها يترتب عليه انهاء خدمة العامل بالطريق التأديبى وكعقوبة تأديبية .

ولهذا فان القضاء يسوى بين لفظ « عزل الموظف » و « فصله » . فقد قالت المحكمة الادارية العليا : « ان عزل الموظف من وظيفته ... هو عقوبة بكل ما فى هذه الكلمة من معنى ، لأن هذا الفصل ان هو الا جزاء لما اقترفه من اثم » (١) .

---

(١) ا.ع ١٣٤٨ لسنة ٨ ق ٢٣/٢/١٩٦٣ ، س ٨ ص ٧٨٤ ب ٦٩ .

٢٢٦ — عدم جواز الحرمان من المعاش او المكافاة ، الا بنص خاص صريح :

ومن ثم فاذا نص المشرع على عقوبة الفصـل من الخـدمة ، والاحالة الى المعاش ، أو العزل ، ولم ينص على الاحتفاظ بالمعـاش أو المكافأة ، كما لم ينص على الحرمان من المعاش أو المكافاة بصفة مطلقة أو بنسـبة معينة ، فلا يجوز المساس بالمعـاش أو المكافأة • وذلك لأن النصوص العقابية تفسر تفسـيرا ضيقا ، فلا يتوسـع فى تفسيرها ولا يقاس عليها • وبالتالى فلا يصح الحرمان من المعـاش أو المكافأة كليـا أو جزئيـا ، مادام أن المشرع لم ينص على ذلك صراحـة •

٢٢٧ — المناداة بحذف عقـوبة ((الفصـل)) وما يماثلهـا من العقوبات التاديبيـة :

ان بعض الفقه ينادى بالغاء عقوبة « الفصل » وما يماثلها من العقوبات ، وذلك لخطورتهـا على مستقبل الموظف وأسرته • ويرون أن هذه العقوبة ، بمثابة عقوبة الاعـدام ، وتؤدى الى تشريد أسرة الموظف وتحرمه من مورد عمله ، وتحظر اعادة تعيينه ، فضـلا عن مساسها بسمعته واعتباره • كما أنها تتعارض مع النظام الاشتراكى الذى تتولى فيه الحكومة والقطاع العام معظم أوجه النشاط • ومن جهة أخرى ، فان توقيع هذه العقوبة ، قد يكون فى بعض الأحيـان مضيعا لمصلحة المرفق العـام ومحققا لرغبة العـامل المخالف بحيث يستحسن توقيع غيرها من الجزاءات ، كما هو الشأن فى حالة العامل المكلف الذى يمتنع عن العمل فى الجهة المكلف بالعامل فيهـا ، فمثل هذا العامل يرحب بهـذه العقوبة لأنها تحقق هدفه فى انهـاء صلته بالوظيفة التى لا يرغب فيها •

وثـمة فريق آخر من الفقه يرى الابقاء على هـذه العقوبة • وحجته فى هذا ، أن المرافق العامة هى أجهزة تشبع حاجيات المجتمع وتنظم شئونه ، فيتعين قصر القائمين بها على الأشخاص الجديرين

بشرف الانتماء لمجتمع الوظيفة العـامة • وليس صحيحا القول بأن قرار العزل يعتبر تنكيلا باسرة الموظف ، لأن هذا الموظف كان يجدر به — اذا رغب فى عدم احراج أسرته — أن يتلافى المخالفات الخطيرة التى أدت الى فصله (١) • أما كون هذه العقـوبة قد تصبح ضارة أحيانا بمصلحة المرفق العام ، فان تقدير ذلك يدخل فى نطاق ملاءمة العقوبة ، وهو ما ترعاه السلطة التأديبية وتقدره فتنأى عن توقيع هذه العقوبة فى الأحوال التى قد يتأذى منها صالح العمـل أو المصلحة العـامة أما الأحوال الأخرى التى يحدد فيها المشرع الفصل أو العزل كعقوبة واجبة التوقيع اذا ارتكب العامل مخالفة معينة ، فهذه الأحوال قليلة أو نادرة فى التشريع التأديبى ، وهى استثناء من الأصل العام الذى يجعل اختيـار العقوبة الملائمة معقودا للسلطة التأديبية • كمـا أن المشرع ينص — فى هذه الأحوال النادرة — على توقيع تلك العقوبة ، لأنه يقدر جسامة المخالفة لدرجة لا يجدى فيها الا فصل مرتكبها عن المجتمع الوظيفى •

٢٢٨ — وجـوب عرض الأمر على اللجنة الثلاثيـة ، قبل توقيع جـزاء الاحالة الى المعـاش أو الفصـل من الخدمة ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العـام :

وقـد نصت على ذلك ، المـادة ٨٥ من نظام العاملين فى القطاع العام ، حيث قضت بأنه « اذا رأى مجلس الادارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التى ارتكبها العـامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، تعين قبل احالة العامل الى المحكمـة التأديبية ، عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى : —

١ — مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه ••• رئيسا

٢ — ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية أو النقـابة العامة اذا لم توجد اللجنة النقابية

٣ — ممثل للشركة

(٢ و ٣) أعضاء

---

(١) د• عبد القادر الشيخلى ، المرجع السابق ، ص ٣٦٠ •

وتتولى اللجنة المشار اليها ، بحث كل حالة تعرض عليها وابلاغ رأيها فيها لمجلس الادارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال ، وذلك فى ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها • وللجنة فى سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى الاطلاع عليها • ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا • وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال •

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة ، يكون باطلا بحكم القانون ، دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر » (١) •

ويلاحظ أن ظاهر النص يوحى بأن العرض على اللجنة الثلاثية انما يكون فى حالة ما اذا رؤى احالة العامل الى المحكمة التأديبية لمحاكمته لأن المخالفة التى ارتكبها تستأهل عقوبة الفصل • ومع ذلك فنحن نرى أن هذا الاجراء واجب أيضا — ومن باب أولى — اذا رأت الشركة أن توقع عقوبة الفصل بمعرفتها ، أى بمعرفة مجلس ادارتها الذى يملك هذا طبقا للبند (٤) من المادة ٨٤ من النظام المذكور • ذلك انه اذا كان العرض على اللجنة المذكورة اجراء واجبا كضمانة جوهرية للعامل ، قبل احالته الى المحكمة التأديبية ، وذلك على الرغم من الضمانات القضائية التى تتوفر فى المحاكمة التأديبية ، فانه يكون متعينا أيضا اتخاذ اجراءات العرض على اللجنة المشار

---

(١) وهذه المادة قد حلت محل المواد ٥٣ و ٥٤ و ٥٥ من النظام السابق لهؤلاء العاملين والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •
وهذا المبدأ كان منصوصا عليه ايضا فى المواد ٦٤ و ٦٥ و ٦٦ من نظامهم الاسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ •

اليها قبل توقيع عقوبة الفصل بمعرفة الشركة لأن المساءلة أمام الشركة — وهى جهة ادارية — لا تحاط بذات الضمانات التى توجد أمام المحكمة التأديبية بوصفها جهة قضائية .

ومن المقرر طبقا لصريح النص ، أن عدم العرض على اللجنة المذكورة ، وفقا للمادة ٨٤ سالفة البيان ، يجعل القرار أو الحكم الصادر بالفصل باطلا ، وذلك لأن العرض على اللجنة ، هو — كما أوضحنا — من الاجراءات الجوهرية المقررة لمصلحة العامل ، ومن ثم يترتب على اغفالها البطلان . ومن الناحية الأخرى ، فانه متى قامت الشركة باتخاذ اجراءات العرض على اللجنة الثلاثية ، ولكن وجد مانع يمنع هذه اللجنة من اصدار قرارها ، وكان هذا المانع خارجا عن ارادة الشركة ولا يد لها فيه — كتعنت ممثل العمال فى اللجنة ، واصراره على عدم الحضور فى اجتماعاتها أكثر من مرة — فلا تثريب على الشركة اذا نظرت فى التهم المنسوبة الى العامل وفصلته أو أحالته الى المحكمة التأديبية طالبة فصله (١) .

ومن المسلمات أن رأى اللجنة استشارى ، فهو لا يلزم السلطة التأديبية ، سواء كانت الشركة أو المحكمة التأديبية .

ويهمنا أن نشير الى أن العرض على اللجنة الثلاثية سالفة الذكر ، يجب أن يكون مسبوقا بالتحقيق مع العامل فيما هو منسوب اليه من التهم التى استوجبت هذا العرض ، وذلك طبقا للمادة ٨١ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، والتى تنص على أن : « لا يجوز توقيع جزاء على العامل الا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ... » (٢) ويجب أن يكون التحقيق المذكور تحت نظر اللجنة عند بحث أمر العامل وابداء رأيها فى شأنه . و لايغنى

---

(١) أ.ع ٢٢٣ لسنة ١٦ ق ١٩٧٢/١/١٥ .

(٢) هذا النص حل محل المادة ٤٧ من النظام السابق لهؤلاء العاملين بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

عن هذا التحقيق ما تجريه اللجنة المذكورة بمعرفتها من تحقيق (١) .

٢٢٩ — جزاء الفصل من الخدمة ، لا توقعه السلطة التأديبية ، الا اذا كانت المخالفة جسيمة ، ولا يرجى اصلاح المتهم :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه من حيث انه رغم اقتناع المحكمة بخطورة الذنب الادارى الذى وقع من المتهمة فانها ترى استعمال الرأفة واعطاء المتهمة فرصة أخرى لعلها تثوب الى رشدها نظرا لصغر سنها وخلو صحيفة حالتها الوظيفية من جزاءات عن مخالفات مماثلة . وترى المحكمة أن فى جزاء الوقف عن العمل ما يكفى لردع المتهمة وتقويمها حتى لا تعود الى مثل ما وقع منها ... (٢) .

وقد قضى أيضا بأن جزاء الفصل لا يلجأ اليه الا اذا كانت المخالفة خطيرة ، أو اذا كانت حالة المخالف لا ينتظر تحسنها وميئوس منها ، فيتعين عندئذ الفصل ويكون جزاء وفاقا حتى يتخلص المرفق من هذا النوع من العاملين به ، ويحل محله من هو أكثر فائدة له (٣) .

كما قضى بعدم توقيع جزاء الفصل من الخدمة — رغم تناسبه مع جسامة المخالفة — حفاظا على مستقبل الموظف ، واعطائه فرصة لعله يثوب الى رشده ، ويصلح ما اعوج من سلوكه ، وليكون ذلك درسا أخيرا له (٤) .

---

(١) أ.ع ٤٠٤ لسنة ٢٣ ف ١/١٢/١٩٧٩ .
(٢) ت. وزارة الصحة والاسكان رقم ١٢ لسنة ١٩ فى ٢٢/٦/١٩٧٧ .
(٣) أ.ع ١٤٤ لسنة ١٠ فى ٢٢/٥/١٩٦٥ (١٠ سنوات) ص ٢١٠٠ ب ٨٣٩ .
(٤) ت . وزارتى الصحة والاسكان رقم ١٩ لسنة ١٩ فى ٨/٦/١٩٧٧ ، ت. العاملين بالرياسة والحكم المحلى رقم ١٣ لسنة ٢٠ فى ١٨/٤/١٩٧٨ .
ت. وزارة النقل والمواصلات رقم ٨٢ لسنة ١٨ فى ١٦/١٢/١٩٧٦ .

٢٢٠ — هل يجوز توقيع عقوبة الفصل على المهندسين ، والأطباء ، ولو كانوا مكلفين ؟؟

لقد اختلفت الأحكام فى هذا الشأن ، فمنها ما يرى ملاءمة هذه العقوبة ، ومنها ما يرى عـدم ملاءمتها • ونورد فيما يلى أمثلة من هذه الأحكام ، وتلك ، وكذلك الأسباب التى استند اليها كل منها •

فمن الأحكام التى قضت بعدم جواز توقيع عقوبة الفصل على المهنـدس المكلف ، ما قضى به من ان انتهاء اعارة المهنـدس المكلف وعدم عودته للجهة المعار منها للعمل فيها وان كان ينطوى على خروج على مقتضى الواجب فى أداء أعمال وظيفته واخلال بما تفرضه عليه القوانين الخاصـــة بالاعارة وبأوامر التكليف للمهندســين المصريين خريجى الجامعات المصرية ، يكون ذنبا اداريا ، الا أن الحكم المطعون فيه قد غالى فى تصور خطورة هـذا الذنب وتقـدير درجة جسامته ووزن نتائجه فى ضوء المصلحة العامة فرتب عليه جزاء أكثر مساسا بهذه المصلحة منه بمصلحة المتهم ذاته الذى قضى بعزله من الوظيفة مع حرمانه من المعاش أو المكافأة • وان معاقبة المهندس المتهم على ما بدر منــه فى حق المصلحة العــامة من اخــلال بواجبات وظيفته لا تكون بحرمان هذه المصلحة من الخـدمات التى يمكن أن تفيدها منه ، اذ يغدو جزاء العزل فى هذه الحالة ذا حدين ، فيصيب المهندس المذكور — وهو مخطىء يستحق الجزاء — كما ينال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة — وهى بريئة لا يجوز أن تضار بفعله (١) •

كما قضى بأنه : « لمـا كانت الاستقالة الصريحة أو الضمنية غير جائزة فى حق المهندس ، فانه لا ينبغى الحكم بعزله من الخـدمة لمـا فى ذلك من مخـالفة لأهداف التشريع وحكمته التى توجب على

---

(١) أ•ع ١١٣٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٨ (١٠ سنوات) ص ١٤٠٧ ب ٨٧ •
— أ•ع ١٨ لسنة ١٦ فى ١٩٧٣/١٢/٨ •

المهندس الاستمرار فى العمل حتى لا تتعرض المشروعات العامة لخطر التوقف وهو ما يعوق المرافق العامة عن اداء رسالتهـا على الوجه المنشود ويعرقل تنفيذ ما وضعته الدوله من خطط للنهوض فى النواحى الاقتصاديه والعمرانيه » (١) .

ومن الأحـــكام التى قضت بجواز توقيع عقوبة الفصـــل ، أو العزل ، أو الاحالة الى المعاش ، على المهندس ، ولو كان مكلفا ، ما قضى به من ان احكام التشريع التى قام عليها القـانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شان اوامر التكليف للمهندسين ، لم تحل دون القضاء بعزل المهندس المكلف من وظيفته : مادامت المـادة الخامسة من هذا القانون التى حظرت على المهندسين بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثه فما دونها الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم مالم تنته خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ (٢) ، لم تعطل بالنسـبة الى هؤلاء المهندسين من أحكام هذا القانون سوى ما تعلق بالاستقالة الصريحة والضمنية وأبقت حكم انتهاء الخدمة بأحد الأسباب المبينة فى المـادة ١٠٧ من القـانون المذكور ومنهـا العـزل أو الاحالة الى المعـاش بقرار تأديبى (٣) .

وقد استطردت المحكمة فى حكمها ، فقالت ان الموظف اذا امتنع عن تنفيذ واجبات وظيفته بأن انقطع عن عمله بدون مسوغ فلا سبيل للدولة عليه اذ لا يمكن اجباره على القيام بالعمـل المنوط به . لأن الاجبـار غير منتج معه وفيه الزام بفعل شىء يتعـارض مع حريته الشخصية . ومن حيث انه فضلا على ذلك فان الموظف الكاره لوظيفته

(١) ت. وزارة الأشغال ، الدعوى ٦ لسنة د فى ١٩٦٣/٣/٢٢ .

(٢) هو القانون القـديم بنظام موظفى الدولة والذى حل محله حاليا القـانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

(٣) أ.ع ١٠٢٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٣/١١/٣٠ (١٠ سنوات) ص ٢١١٢ ب ٨٥٥ .

— أ.ع ٢٠٦ لسنة ٩ فى ١٩٦٤/١/٢٥ .

الراغب عن عمله لا ينتظر منه خير أو غيره على المصلحة العامة ، ومن ثم يكون لا مناص من تسريح مثل هذا الموظف ولو كان مهندسا على الرغم من حاجة الدولة الى العديد من المهندسين ..... وفى اقصاء مثل هذا الموظف المتردد عن الوظيفة العامة ردع له وزجر لغيره أكثر جدوى للمصلحة العامة من جدوى الابقاء عليه (١) .

كما قضى ايضا — بالنسبة للأطباء — بجواز توقيع عقوبة الفصل على الطبيب ، ما دام لا يوجد سبيل لاجباره على العودة الى العمل :

وقالت المحكمة فى أسباب حكمها : « من حيث ان التهمة ثابتة فى حق هذا الطبيب ، حيث انقطع عن العمل بعد تقديم استقالته وقبل قبولها ، وسافر الى الخارج ولم يعد ، مخالفا بذلك القانون الذى يقضى بأن الاستقالة لا تنتج أثرها الا بقبولها ؛ فضلا عن أن الهيئة التابع لها قد رفضت هذه الاستقالة . ومن حيث ان المتهم قد افتات على الهيئة التى أولته رعايتها وجحد بها ولم يبق عليها ، وأصر على جحوده ، ولا سبيل الى رده اليها ، بل وليس ثمة جدوى من التعلق بأهداب مثل هذا الطبيب الجاحد للفضل الذى أسبغته عليه . ومن ثم فلا مندوحة من فصله من الخدمة مع حرمانه من المكافأة أو المعاش المستحق له فى حدود الربع . والمحكمة وهى توقع هذه العقوبة ، تدخل فى اعتبارها أن هذه العقوبة تحرمه من الالتحاق بالخدمة بعد ذلك قبل مضى ثمانى سنوات طبقا للمادة السابعة من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . كما لا يستطيع العمل فى القطاع العام قبل مضى أربعة أعوام وفاقا للمادة الرابعة من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ (٢) .

---

(٢) أ.ع ١٠٢٩ لسنة ٧ ق فى ١٩٦٣/١١/٣٠ و ٢٠٦٠ لسنة ٩ ق فى ١٩٦٤/١/٢٥ ، المشار إليهما سابقا .

— أ.ع ٢٥٤٩ لسنة ٦ ق فى ١٩٦٣/١٢/٢ و ٧٣٢ لسنة ٨ ق فى ١٩٦٣/١٢/٢٨ .

٦٨٠

(١) ت. الصحة ١٨٠ لسنة ١١ ق فى ١٩٧٤/٢/١٠ .

٢٣١ — رأينا الخاص : ان تقــدير ملاءمة عقوبة الفصل ، منــوط بالسلطة التاديبية فى ضوء الاعتبارات سالفة البيان .

فليس فى القــانون ، ما يحظر توقيع هــذه العقوبة ، ولو كان العامل مهندسا أو طبيبا مكلفا ومع ذلك يجب — فى جميع الأحوال — مراعاة المصلحة العامة ، عنــد تقدير الجزاء التأديبى . فقــد تكون عقوبة الفصل ضارة بالمصلحة العامة (١) ، أكثر من ضررها للموظف ، وهو ما أشارت اليه — بحق — الأحكام سالفة البيان . بل قد تكون هــذه العقوبة محققة لرغبة الموظف ليفك رابطة التوظف ، بارادته وخططه ، وليحقق مآرب أخرى شخصية خارج نطــاق الوظيفة التى قد تكون فى مسيس الحاجة اليه (٢) — ولهذا فلا يجوز توقيع هذه العقوبة ، الا بعد استظهار جميع الاعتبارات الخاصــة بالمخالفة ، وبما يحقق الهدف من التأديب والعقاب . وهــذا الهدف هو تحقيق الصالح العام ومصلحة المرافق العامة ، وتقويم أخطاء العــاملين ، وليكون الجزاء زاجرا لهم ، ورادعا لغيرهم .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المتهم — وهو مهندس مكلف انقطع عن العمل مدة طويلة — وان كان يستحق أقصى العقوبة ، وهى الفصل لاستهتاره بالصالح العام ودواعيه ، الا أن هــذه العقوبة التى تنهى خدمته تتفق وبغيته وتحقق له مقصده من انقطاعه المخالف للقانون ، الأمر الذى يجعل المحكمة تكتفى بتوقيع عقوبة خصــم شهرين من مرتبه . ولعل فيما قد يوقع عليه من عقوبة جنائية ، ما يقوم اعوجاجه الذى يعتبر مثلا سيئا وتمردا يجب اخضاعه بكل عقوبة صونا لهيبة

---

(١) ت. وزاة الأشغال — الدعوى رقم ٦ لسنة ٥ فى ١٩٦٣/٣/٢٣ .
(٢) ت. وزارة الاسكان ، الدعوى ١٨٨ لسنة ١١ فى ١٩٦٩/١٢/٢٣
ت. وزارة التربية والتعليم ، الدعوى ٤٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٤/١١/١٦
— ت. المحكمة التأديبية بمدينة الاسكندرية ، الدعوى رقم ١٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٤/٧/١ و ٥١ لسنة ٦ فى ١٩٦٤/١٠/٣١ .

القانون ، وليزدجر أمثاله ممن فى قلوبهم أو فى نفوسهم غرض (١) .

٢٢٤ — عقوبة الفصل الحتمى ، كجزاء تاديبى — هل تسرى ايضا حتى لو كان العامل مكلفا كالمهندس او الطبيب المكلف ؟

بمعنى انه اذا حدد المشرع ، بالنص الصريح ، عقوبة الفصل من الخدمة ، بالنسبة لمخالفة معينة (٢) ، فهل يتحتم توقيع هذه العقوبة ، حتى لو كان العامل المتهم من الخاضعين لنظام التكليف ؟

لقد ذهبت بعض الأحكام الى أن توقيع هذه العقوبة ، يتنافى والحكمة التى هدف اليها المشرع من حظره الاستقالة على المهندسين سواء كانت الاستقالة صريحة أو ضمنية ، فضلا عن أن توقيع هذه العقوبة يحقق رغبة الموظف المكلف فى ترك العمل ، مما يضر بالمصلحة العامة ، ولهذا فان المحكمة تفوت عليه قصده ولا تأخذه بالعقوبة (٣) .

وقالت بعض الأحكام فى أسبابها — ان المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، وان كانت توجب توقيع عقوبة الفصل على الموظف الذى يجمع بين وظيفته العامة والاشتغال فى احدى الشركات المساهمة ، الا أن المحكمة ، تراعى أن المتهم انما يصبو الى قطع صلته الوظيفية بالحكومة ليلتحق بعمل أكثر سخاء فى الأجر ولهذا ، فانها تكتفى بتوقيع جزاء عليه أدنى من ذلك حتى تفوت عليه قصده وتحقق

---

(١) حكم المحكمة التأديبية لوزارة الاسكان فى الدعوى رقم ١٨٨ لسنة ١٢ فى ١٩٦٩/٢/٢٣ — سبقت الاشارة اليه .

(٢) مثال ذلك ، نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ فى شأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ، المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ، فقد رتب جزاء الفصل على ثبوت جمع الموظف بين وظيفته العامة والاشتغال باحدى الشركات المساهمة .

ملاحظة : راجع فى تفصيل هذه الجريمة ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » .

(٣) المحكمة التأديبية بمدينة الاسكندرية ، الدعوى رقم ١٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٤/٧/٢ و ٥١ لسنة ٦ فى ١٩٦٤/١٠/٣١ .

— أ.ع بتاريخ ١٩٦٧/٢/٢٥ ، ص ١٢ ب ٧٣ .

الحكمة التى صدر من أجلها القانون رقم ١٩٥٦/٢٩٦ وهى توفير العدد اللازم من المهندسين للحكومة حتى يتيسر تحقيق أهدافها العامة وهو ما يتفق واعتبار صلته بوظيفته مازالت قائمة ويمكن اكراهه على العودة الى عمله فيها باستمرار محاكمته جنائيا تطبيقا للقانون المشار اليه اذ أن امتناعه عن العمل يعد جريمة مستمرة (١).

ولكن الغالب فى القضاء ، هو انه يجب توقيع العقوبة التأديبية التى حددها المشرع ، وهى الفصل من الخدمة ، ولو كان المخالف موظفا مكلفا ، وذلك لأن المشرع هو الذى حدد هذه العقوبة بذاتها ، ونص عليها . ولامساغ للاجتهاد فى مورد النص .

وتطبيقا لذلك ، وتفصيلا له قضت المحكمة الادارية العليا ، فيما يتعلق بالمهندسين المكلفين ، بأن المستفاد من أحكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن المشرع حظر على مهندسى الوزارات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن أداء أعمال وظائفهم الا اذا انتهت مدة خدمتهم بأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وان مقتضى حكم المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ هو حظر الجمع بين الوظائف العامة التى يتناول صاحبها مرتبا وبين ادارة أو عضوية مجلس ادارة احدى الشركات المساهمة أو الاشتراك فى تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية بأى عمل أو استشارة فيها سواء أكان ذلك بأجر أم بغير أجر . وقد رتبت هذه المادة جزاء الفصل من الوظيفة العامة على مخالفة هذا الحظر . لذلك فانه اذا التحق المهندس المكلف بالعمل فى احدى الشركات المساهمة دون ترخيص رغم قيام رابطة الوظيفة فانه يكون قد خرج على مقتضيات الوظيفة وارتكب ذنبا اداريا يستوجب مجازاته عنه بالجزاء الحتمى الوارد على سبيل

---

(١) ت. وزارة التربية والتعليم ، الدعوى رقم ٤٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٤/١١/١٦ .

التحديد فى البند (٢) من المـادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ سالف الذكر ، دون أن يكون للقضاء سلطة فى تقدير الجـزاء وتوقيع جزاء آخر غير هذا الجزاء الذى حدده القانون (١) •

٢٢٤ — نطاق هـذه المخالفة ، التى تستوجب الفصل من الخدمة (٢) :

ان هذه المخالفة ، تقع اذا خالف الموظف الحظر المنصوص عليه فى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المعدل بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ • وذلك على الوجه الآتى :

١ — هـذا الحظر مقصور ، على الجمع بين الوظيفة العـامة والعمل فى الشركات المساهمة ، ولا ينصرف الى غيرها من الشركات أو المؤسسات • وذلك لأن الحظر ، استثناء وبالتالى فلا يتوسـع فى تفسيره ولا يقاس عليه (٣) •

٢ — ان هـذا الحظر ينصرف الى الشركات المساهمة التـابعة للقطاع الخاص ، ولا يشمل شركات القطاع العـام ، وذلك طبقـا للقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ ومن تاريخ العمل به فى ١٥/٨/١٩٦٦ ، ولا يسرى هذا القانون بأثر رجعى على المخالفات التى ارتكبت قبل هـذا التاريخ (٤) •

٣ — الحظر المذكور ، يسرى ولو كان العمـل بصفة عرضـية أو مؤقتة أو على سبيل الاستشارة ، فهو حظر مطلق ، لتنزيه الوظيفة

---

(١) أ.ع ١٧٦ لسنة ١٢ فى ١٣/٤/١٩٦٨ ، س ١٣ ص ٧٨٧ ب ١٠٥.
— أ.ع ١١٤٣ لسنة ١١ فى ٨/١/١٩٦٦ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ — سبقت الاشارة اليهما فى الهامش السابق .
— أ.ع ١٢٠ لسنة ٩ فى ٩/١١/١٩٦٣ ، س ٩ ص ٢٥ ب ٣ .

(٢) يراجع فى تفصيل ذلك — كما أشرنا — الى كتابنا «الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام» .

(٣) فتوى رقم ٧٢٩ فى ٣/٦/١٩٥٦ ، س ٩ ص ٣٦٢ ب ٢٥٤ .

(٤) أ.ع ٨٨٧ لسنة ٩ فى ١/٤/١٩٦٧ ، س ١٢ ص ٨٣٠ ب ٨٦
— أ.ع ١٧٦ لسنة ١٢ فى ١٣/٤/١٩٦٨ ، س ١٣ ص ٧٨٧ ب ١٠٥.

العامة من تأثير العمل فى الشركات المذكورة (١) .

٤ — يسرى هذا الحظر ، ولو كان الموظف مرخصا له فى العمل خارج نطاق وظيفته كأطباء نصف الوقت (٢) — ومع ذلك يجوز لمجلس الوزراء أن يرخص فى الاشتغال بعمل فى هـذه الشركات ، بمقتضى اذن يصدر فى كل حالة بذاتها (٣) .

ويلاحظ أن فصل الموظف ، لجمعه بين وظيفته ، وبين العمل فى احدى شركات المساهمة ، دون ترخيص ، هو فصل تأديبى : ويستوى فى هذا ، أن يتم هذا الفصـل الحتمى بقرار ادارى ، أو بحكم من المحكمة التأديبية (٤) .

٢٣٤ — عقوبة الفصل ، الصادرة من المحاكم التأديبية ، تلتزم هيئة المفوضين بالطعن فيها بنـاء على طلب العامل المفصول :

وقد نصت على ذلك صراحة ، الفقرة الأخيرة من المـادة ٢٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٢ حيث قضت بأن « على رئيس هيئـة مفوضى الدولة ، بنـاء على طلب من العامل المفصول ، أن يقيم الطعن فى حالات الفصل من الوظيفة » .

والتعبير بعبارة « حالات الفصـل » الواردة بالنص المذكور ، تنصرف أيضا الى الحالات التى تصدر العقوبة فيها بالعزل أو بالاحالة

---

(١) أ.ع ١٢٠ لسنة ٩ فى ١٩٦٣/١١/٩ ، س ٩ ص ٢٥ ب ٣ .
(٢) أ.ع ١٢٠ لسنة ٩ فى ١٩٦٣/١١/٩ ، س ٩ ص ٢٥ ب ٣ — أ.ع ١١٤٣ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/١/٨ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ — أ.ع ٨٨٧ لسنة ٩ فى ١٩٦٧/٤/١ ، س ١٢ ص ٨٣٠ ب ٨٩ .
(٣) أ.ع ١١٤٣ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/١/٨ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ — المشـار اليـه فى الهامش السابق .
(٤) ج.ف ١٩٦٣/٥/٢٢ .
— أ.ع ١١٤٣ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/١/٨ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢
— ق.أ ، السنة التاسعة ص ١١٢ .
ومع ذلك : فثمـة رأى فى الفقه بأن الفصـل للسبب المذكور ، ليس فصـلا تأديبيا — د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ٢٥٦ .

الى المعاش ، لأن كلا من هــذه العقوبات تنتهى بهــا خدمة العامل • ولتوافر الحكمة التى استوجبت الطعن الوجوبى بمعرفة هيئة مفوضى الدولة بناء على طلب العامل المجازى بهذه العقوبة •

والتزام هيئة المفوضين ، بأن تطعن أمام المحكمة الادارية العليا فى الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية بعقوبة الفصل أو العزل من الخدمة باعتبارها أقسى عقوبة تأديبية ، يمن أن يشبه — فى المجــال الجنائى — بالتزام النيابة العامة فى حالة الحكم الصادر حضــوريا بالاعدام ، بأن تعرض القضية على محكمة النقض مشفوعة بمذكرة برأيهــا فى الحكم طبقــا للمادة ٤٦ من قانون النقض ، وذلك لتوفير الضمانات الكافية نحو التحقق من صــحة هــذه العقوبة الخطيرة • ولتفصل المحكمة المذكورة فى هذا الشأن •

٢٣٥ — تاريخ انتهــاء خدمة العامل ، فى حالة مجازاته بالاحالة الى المعاش او الفصل (١) :

لقد نصت المــادة ١٠٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه : « اذا حكم على العامل بالاحالة الى المعاش أو الفصل ، انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ، مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه • ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره الى يوم ابلاغه الحكم اذا لم يكن موقوفا • ولا يجوز أن يسترد من العامل ، الذى أوقف عن عمله ، ما سبق أن صرف له من أجره ، اذا حكم عليه بالاحالة الى المعاش أو الفصل » (٢) •

---

(١) وهذا يسرى ايضا اذا كانت العقوبة « العزل » .

(٢) وقــد كان منصوصا على ذلك ايضا فى المــادة ٧٥ من النظــام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وفى المــادة ٨٣ من نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . اما المــادة ١١٦ من نظام موظفى الدولة (القديم) الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ ، فقد كانت تنص على انه « اذا حكم تاديبيا على موظف بالعــزل أو بالاحالة الى المعاش ، وكان موقوفا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل ما لم تقرر السلطة التاديبية غير ذلك . واذا لم يكن الموظف موقوفا عن العمل ، يستحق مرتبه الى يوم ابلاغه القرار » .

وقد نصت على هذه المبادىء أيضا المادة ١٠٢ من نظام العاملين في القطاع العام (١) •

ويهمنا أن نشير الى أن المبادىء المذكورة ، تنصرف — بحسب ظاهر النصوص سالفة الذكر — الى حالة « الحكم » على العامل بالاحالة الى المعاش أو الفصل • ونحن نرى أن هذه المبادىء تسرى سواء كانت هذه العقوبة أو تلك ، موقعة بحكم من المحكمة التأديبية ، أو بقرار من الجهة التأديبية الرئاسية المختصة كمجلس الادارة الذى ناط به المشرع توقيع عقوبة الاحالة الى المعاش وعقوبة الفصل من الخدمة ، على الوجه الوارد بالمادتين ٨٢ و ٨٤ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ •

كما نرى سريان هذه المبادىء أيضا ، فى حالة انتهاء الخدمة كأثر لحكم جنائى بعقوبة جناية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما دام هـذا الحكم غير موقوف التنفيذ •

ويتضح من النصوص سالفة البيان ، ان المشرع قد فرق — فيما يتعلق بتاريخ انتهاء الخدمة — بين حالتين :

الأولى : اذا كان العامل غير موقوف عن العمل ، وجوزى بالاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة (أو العزل) :

فى هذه الحالة تنتهى خدمة العامل من تاريخ صدور القرار أو الحكم بهذه العقوبة • وهذا هو الأصل العام الذى يقضى بأن العقوبة تنتج آثارها من تاريخ صدورها • ومن ثم ، فلا يستحق العامل المفصول مرتبا أو أجرا اعتبارا من هذا التاريخ •

ومع ذلك ، فقد يظل العامل بالعمل ، مدة بعد صدور العقوبة بفصله ، لحين ابلاغه بهذه العقوبة أو اتخاذ اجراءات تنفيذها واخلاء

---

(١) وكان منصوصا عليها ايضا فى المادة ٧٠ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وفى المادة ٨١ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

طرفه . ولهذا فقد نص المشرع على أن يستحق هذا العامل تعويضا يعادل ما كان يتقاضاه من مرتب أو أجر عن هـذه المدة التى عمل بها بعد صدور العقوبة المذكورة . وهذا النص يتسق والمبادىء العامة . ذلك ان العامل لا يستحق مرتبا أو أجرا من تاريخ فصله كمـا سلفه البيان ، لأن المرتب او الأجر لا يصرف الا لموظف ، مع أن العـامل المذكور لم يعد موظفا من ذلك التاريخ . ولكن هذا العامل يستحق تعويضا عن عمله الذى أداه بعد القرار أو الحكم الصادر بفصله ، وخير تعويض هو ما يســاوى مرتبه أو أجره الذى كان يستحقه عن هذه المدة لو لم يفصل .

الحالة الثانية : اذا كان العامل موقوفا عن العمل ، ثم جوزى بالاحالة الى المعاش أو الفصل من الخـدمة (أو بالعزل) فى هـذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ وقفه . أى تنتهى خدمته بأثر رجعى يرتد الى تاريخ الوقف . وهذا الأثر الرجعى هو استثناء من الأصل العـام الذى أشرنا اليه والذى يقضى بأن العقوبة تنتج آثرها من تاريخ صدورها .

وكان المفروض طبقا للمنطق المجرد — أن يترتب على اعتبـار العامل مفصولا من تاريخ وقفه ، عدم استحقاقه مرتبا أو أجرا ابتداء من هذا التاريخ الذى اعتبر فيه مفصولا . كمـا لا يستحق تعويضا عن المدة من هذا التاريخ وحتى تاريخ صدور العقوبة بفصله أو باحالته الى المعاش ، لأنه كان موقوفا خلال هذه المدة وبالتالى فلم يقم خلالها بعمل يعوض عنه .

ومن الناحية الأخرى ، فقد كان المفروض وفقا لحكم القانون(١) أن يصرف الى هذا العامل خلال مدة وقفه نصف مرتبه على الأقل . كما أن تطبيق الأصول العامة المجردة ، من شأنه أن يجعل هذا العامل

---

(١) اى طبقا للمـادتين ٨٣ و ٨٤ من نظام العاملين المدنيـين بالدولة ، والمـادتين ٨٦ و ٨٧ من نظام العاملين فى القطاع العام .

غير مستحق للمبلغ الذى يكون قد صرف اليه عن مدة وقفه وحتى صدور العقوبة بفصله من الخدمة ، لأنه يعتبر مفصولا من تاريخ وقفه كما سلف بيانه • وبالتالى فانه يلتزم — بحسب هذه الأصول — بأن يرد ما صرف اليه من مرتب أو أجر عن مدة وقفه •

بيد أن المشرع لم يأخذ بهذه الأصول المجردة على اطلاقها • وانما ترفق بالعامل المفصول ونص على عدم استرداد ما يكون قد صرف اليه من أجر عن مدة وقفه • وفى هذا عدالة ؛ لأنه ما دام المشرع قد اعتبر هذا العامل مفصولا بأثر رجعى من تاريخ وقفه مما يسىء الى العامل من الناحية المالية والآثار الوظيفية ، فانه قد عوضه عن هذه الاساءة بأن قضى — على خلاف الأصل أيضا — بأن لا يسترد من هذا العامل ما يكون قد صرف اليه من أجر عن مدة وقفه •

٢٣٦ — آثار عقوبة الفصل من الخدمة : ان هذه العقوبة ، يترتب عليها عدة آثار • وسنتناول أهم هذه الآثار ، على النحو التالى : —

٢٣٧ — الفصل ، بقرار او بحكم تاديبى نهائى ، يترتب عليه عدم جواز تعيين العامل المفصول قبل مضى اربع سنوات على فصله :

وقد نص على ذلك ، البند رقم (٤) من المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة [١] ، والبند رقم (٤) من المادة رقم ١٦

---

(١) وقد نص على ذلك أيضا البند رقم (٤) من المادة ٧ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكان ينص فى المادة (٧١) على انه يترتب على الفصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبى نهائى عدم جواز التعيين قبل مضى ثمانية اعوام على الأقل من تاريخ الفصل . وكان نظام موظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يشترط ، فى المادة ٦ لترتيب هذا الأثر أن يكون الفصل بقرار من مجلس التأديب (أو حكم من المحكمة التأديبية) وبالتالى فلم يكن يكفى أن يكون الفصل بقرار من السلطة التاديبية الرئاسية=

من نظام العاملين فى القطاع العام (١) .

٢٣٨ — الفصل من الخدمة ، بقرار أو حكم تأديبى ، يمنع من ضم مدة الخدمة السابقة وذلك فى حالة ما اذا عين العامل بعد انتهاء المدة التى كانت تمنع التعيين بسبب هذا الفصل (٢) .

٢٣٩ — الفصل من الخدمة ، بالطريق التاديبى ، لا يجعل العامل المفصول سىء السيرة حتما ، وانما الأمر متروك لنوع المخالفة التى ارتكبها :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بانه لا يسوغ القول بأن العزل من الوظيفة تأديبيا يصم الموظف بسوء السيرة أى يجعله غير محمود السيرة ، ذلك أن حسن السيرة انما يتعلق بمجموعة القيم الأخلاقية التى يجب أن يتحلى بها الموظف العام ، كالاستقامة والصدق والأمانة والطاعة ، اذ أن السلوك الشخصى للموظف غالبا ما تنعكس آثاره فى المجال الوظيفى ، وفى كيفية معاملته لرؤسائه وزملائه ومرءوسيه . والفصل التأديبى لا يجعل الموظف غير محمود السيرة الا اذا كان سبب الفصل مما يمس النواحى الأخلاقية المشار اليها . ولاشك أن مخالفة الموظف لحظر الجمع بين وظيفته والاشتغال باحدى شركات المساهمة المنصوص عليه فى المادة ٩٥ من قانون الشركات — مما يعتبر جريمة تأديبية توجب فصل الموظف من وظيفته — هذه المخالفة لا تجعل الموظف المخالف غير محمود السيرة ، لعدم تعلقها بالناحية الأخلاقية للموظف أو مساسها بما يجب أن يتحلى به من سلوك شخصى (٣) .

= وليس بقرار من مجلس التاديب (ج . ف ٢٢/٥/١٩٦٣ ؛ س ١٧ ص ٧٢٣ ب ٢٨٤) . فاذا كان الفصل بقرار من مجلس التاديب (أو المحكمة التاديبية) فلا يجوز التعيين قبل مضى ثمانى سنوات وفقا لهذا القانون .

(١) وكان ينص على ذلك أيضا ، البند رقم (٤) من المادة الثالثة من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، والبند رقم (د) من المادة الرابعة من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

(٢) ق.أ ٤١٦ لسنة ٣ ق ١٦/١١/١٩٥٠ (١٥ سنة) ص ٣٨٧١ ب ٢٥٢٣ .

— ق.أ ٥٦٧ لسنة ٢ ق ٢٧/٤/١٩٤٩ (١٥ سنة) ص ٣٨٧١ ب ٢٥٣٢ .

(٣) جمعية عمومية ق ٢٢/٥/١٩٦٣ ، س ١٧ ص ٧٢٣ ق ٢٨٤ .

الباب التاسع
تنفيذ العقوبات التأديبية

٢٤٠ ـــ احالة الى ما تقــدم : لقد سبق أن تناولنا بعض جوانب هذا الموضوع ، فى الباب الخاص بشرح بعض العقوبات التأديبية • حيث تصدينا هنــاك لكيفية تنفيذ بعضها • ولهــذا فاننا نحيل الى ما أسلفناه ، درءا للتكرار • وسنشرح هنا القواعد الهــامة المتعلقة بتنفيذ هذه العقوبات ، وذلك على الوجه التالى :

٢٤١ ـــ وجوب تنفيــذ الجــزاء التــاديبى ، ولو طعن فيــه اداريا او قضائيا :

أولا : اذا كان الجزاء التــأديبى ، صادرا من جهــة ادارية ، بصفة نهائية ، أى ممن يملك اصــداره دون ما حاجة الى اعتمــاده أو التصديق عليه من جهة أخرى ، فان حق التعقيب عليه من جهــة رئاسية سواء من تلقاء نفسها أو بناء على تظلم مقدم اليها ، ليس من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء مالم تأمر هــذه الجهة الرئاسية بوقف تنفيذه الى أن يتم بحثهــا فى شــأنه وفقــا لقواعد التعقيب وبحث التظلم (١) •

واذا طعن فى هذا الجزاء بطلب الغائه ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، فلا يترتب على الطعن وقف تنفيذ القرار • وانما يجوز ـــ اذا كان القرار صادرا بالفصل ـــ أن تحكم المحكمة التأديبية ح بصفة مؤقتة ، باستمرار صرف المرتب كله أو بعضه اذا طلب العامل المفصول

---

(١) ج• فى ١٩٦٠/٦/١٥ ، س ١٤ ص ٢٣٩ ب ١٢٠ ـــ وراجــع فى تفصيل ذلك ما أوردناه فى الباب الخاص بالتظلم الادار•• ، وسلطة التعقيب على القــرار الادارى •

ذلك ، طبقا للمادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة ، والتى تنص على أن : « لا يترتب على رفع الطلب الى المحكمة وقف تنفيذ القرار المطلوب الغاؤه . على أنه يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذه ، اذا طلب ذلك فى صحيفة الدعوى ورأت المحكمة أن نتائج التنفيذ قد يتعذر تداركها .

وبالنسبة الى القرارات التى لا يقبل طلب الغائها قبل التظلم منها اداريا لا يجوز طلب وقف تنفيذها (١) ، على أنه يجوز للمحكمة بناء على طلب المتظلم أن تحكم مؤقتا باستمرار صرف مرتبه كله أو بعضه اذا كان القرار صادرا بالفصل . فاذا حكم له بهذا الطلب ثم رفض تظلمه ولم يرفع دعوى الالغاء فى الميعاد اعتبر الحكم كأن لم يكن واسترد منه ما قبضه » (٢) .

ثانيا : اذا كان الجزاء صادرا من المحكمة التأديبية — أو من مجلس تأديب — فان الطعن فيه أمام المحكمة الادارية العليا لا يترتب عليه وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه ، الا اذا أمرت دائرة فحص الطعون بغير هذا . وذلك طبقا لنص المادة ٥٠ من قانون مجلس الدولة سالف الذكر .

---

(١) لقد نصت المادة ١٢ على أن لاتقبل الطلبات المقدمة راسا بالطعن فى القرارات الادارية النهائية المنصوص عليها فى البنود (ثالثا) و (رابعا) و (تاسعا) من المادة (١٠) ، وذلك قبل التظلم منها اداريا الى الهيئة الادارية التى أصدرت القرار أو الى الهيئات الرئاسية وانتظار المواعيد المقررة للبت فى هذا التظلم .

ومن بين هذه الطلبات : « الطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون بالغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية » المنصوص عليها فى البند (تاسعا) من المادة العاشرة سالفة الذكر . ومن ثم فلا يجوز طلب وقف تنفيذ هذه القرارات النهائية الصادرة من السلطات التأديبية الرئاسية أو الادارية .

(٢) راجع فى تفصيل ذلك ، الباب الخاص بالقضاء الوقتى أو الطعن بطلب وقف التنفيذ ، فى كتابنا « الطعن فى الجزاءات التأديبية » .

ثالثا : فى حالة عزل العامل أو فصله ، كأثر لحكم جنائى نهائى يستوجب ذلك ، سواء كان هذا الأثرمنصوصا عليه فى قانون العقوبات، أو فى نظام العاملين المطبق على العامل (١) : ان الطعن فى الحكم الجنائى بطريق النقض ، أو قابليته للطعن بهذا الطريق ، ليس من شأنه أن يوقف أثر الحكم من حيث عزل العامل أو فصله ، بل يعتبر معزولا من تاريخ الحكم المذكور دون انتظار لما يسفر عنه الطعن بالنقض وقد سبق تفصيل ذلك .

٢٤٢ — ارجاء تنفيذ القرارات الصادرة فى المخالفات المالية ، حتى ينقضى الميعاد المقرر لتعقيب الجهاز المركزى للمحاسبات على هذه القرارات :

ذلك أن المادة ١٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، قد نصت على أن : « يخطر رئيس ديوان المحاسبة (٢) بالقرارات الصادرة من الجهة الادارية فى شأن المخالفات المالية المشار اليها فى المادة السابقة — ولرئيس الديوان ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطاره بالقرارات أن يطلب تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية . وعلى النيابة الادارية فى هذه الحالة ، مباشرة الدعوى التأديبية خلال الخمسة عشر يوما التالية » .

وقد قضت المادة العشرون من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٨٩ لسنة ١٩٥٨ باللائحة الداخلية للنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، بأن:« على الجهة الادارية ارجاء تنفيذ القرارات الصادرة فى شأن المخالفات السالفة الاشارة اليها فى المادة ١٢ من القانون ، الى حين فوات الميعاد المقرر لطلب رئيس ديوان المحاسبة تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية » .

---

(١) سبق أن رأينا أن الفصل فى هذه الحالة ، يعتبر عقوبة جنائية تبعية ، ولو كان منصوصا عليها فى نظام العاملين الذى يخضع له العامل .

(٢) يسمى حاليا « الجهاز المركزى للمحاسبات » .

وبناء على هذا ، فان على الجهة الادارية أن ترجىء القرارات الصادرة منها فى شأن المخالفات المـالية ، حتى ينقضى الميعاد المقرر لرئيس الجهـاز المركزى للمحاسبات والذى يجـوز خلاله أن يطلب احالة العامل المتهم الى المحاكمـة التأديبية ، بدلا من الجزاء الموقع بمعرفة الجهة الادارية . والى هذا ، ذهب الفقه (١) ، وقضاء المحاكم التأديبية (٢) .

والميعاد المذكور ، هو خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار الجهـة الادارية ، رئيس الجهاز المشار اليه ، بالقرار الصادر بالتصرف فى المخالفة المـاليـة :

والعبرة فى بدء سريان هـذا الميعاد ، بتاريخ الاخطار بالقرار النهائى ، أى فى صورته النهائية بعـد أن يكون الوزير المختص قـد استعمل حقـه فيما يتعلق بهذا القرار بالتعديل أو الالغاء أو بعـد فوات مدة الثلاثين يوما المقررة لاستعماله هذا الحق (٣) .

واذا كان الاخطار غير مستوف ، وطلب رئيس الجهاز المذكور بيانات ، فلا يسرى الميعاد سالف الذكر الا من تاريخ ورود ما طلبـه من بيانات (٤) .

والمقرر أن توجيـه الاخطار الى مدير عام المراقبة القضـائية بالجهاز المذكور ، يعتبر بمثابة اخطار لرئيس هذا الجهاز ، فيحسب الميعاد سالف الذكر ، من تاريخه (٥) .

---

(١) د. عبد القـادر الشيخلى ، رسالته سالفة الذكر ، ص ٤٥٠ .
(٢) المحكمة التأديبية بأسيوط ، فى الدعوى رقم ٢٤ لسنة ٩ بتاريخ ١٩٧٨/١/١١ .
(٣) أ.ع ١٠٣ لسنة ٦ فى ١٩٦١/٢/١٨ .
(٤) أ.ع ٥ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/٣/٧ .
(٥) أ.ع ١٩٧٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٣/٢/١٦ .

وظاهر من النصوص السـابقة ، أن الالتزام باخطار الجهـاز المركزى للمحاسبات ، خاص بالتصرف فى المخالفات المـالية فحسب ، باعتباره صاحب ولاية ورقابة بالنسبة لهذه المخالفات •

أما المخـالفات الادارية ــ فلا يلزم اخطار الجهـاز المذكور ، بنتيجة التصرف فيها • وبالتالى فان الجزاءات التأديبية التى توقع بشأنها ، تنفذ دون ما حاجة الى اخطار هذا الجهاز (١) •

٢٤٣ ــ الجهة المختصة بتنفيذ الجزاء ، اذا كان العامل تابعا لجهـة أخرى غير التى وقعت الجزاء :

ان الجهة التى تختص بتنفيذ الجزاء ، هى الجهة التى يتبعها العـامل عند اجراء هـذا التنفيذ •

ولهذا فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه ولئن كان الرأى مستقرا على أن الجهة التى لها ولاية المساءلة التأديبية هى الجهة التى يتبعها العامل وقت وقوع المخالفة الادارية والمـالية ، سواء كان العـامل أصيلا أو معارا أو منتدبا للعمل بهـا ، ما دام الخطأ قـد وقع منـه أثناء تبعيته لها أو ندبه أو اعارته اليها ــ الا أن الرأى مستقر أيضا على أن تنفيذ الجزاء ، بعد صدوره من الجهة التى وقعت فيها المخالفة ، منوط بالجهة التى يتبعها العامل وقت تنفيذ هذا الجزاء ، ولو كانت تبعيته لهذه الجهة الأخيرة قد تم بطريق النقل اليها (٢) ، أو بتعيينه فيها تعيينا جديدا ، اذ يتعين على هـذه الجهة تنفيذ الجزاء الصادر ضـد العامل (٣) •

---

(١) راجع فى تعريف كل من « المخالفات المـالية » و « المخالفـات الادارية » وما يترتب على التفرقة بينهما من آثار ، كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » •

(٢) ف• ملف ٩٢٩/١/٦ سجل ٢٠٨٣ لسنة ١٩٧٠ فى ديسمبر سنة ١٩٧٠ •

(٣) ف• رقم ٦٩٤١ فى ١٩٧١/١٢/٢٦ ملف ٨٨٠/١/٧ سجل ٢٩٤٠ لسـنة ١٩٧١ •

٢٤٤ — تنفيذ الجزاء التاديبى ، يكون على اساس الحالة الوظيفية للعامل وقت صدور الجزاء ، ولا عبرة بحالته وقت ارتكاب المخالفة (١) :

وقد سبق أن أشرنا الى هـذا • ومن ثم فاذا كان الجزاء هو الخصم من المرتب ، فان هذا الجزاء ينفذ على أساس مرتب العامل وقت صدور الجزاء ، وليس على أساس مرتبه وقت وقوع المخالفة •

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأن القرار التأديبى يعتبر قرارا منشئا للجزاء الذى يتعين توقيعه على العامل وليس قرارا كاشفا عن هذا الجزاء • ومن ثم يتعين تنفيذه على أساس حالة العامل فى تاريخ صدوره لا على أساس حالة العامل فى تاريخ ارتكاب الذنب الادارى • ومن حيث ان مرتب السيد/ •••• فى تاريخ صدور قرار مجازاته بخصم يومين من مرتبه كان قد أصبح ١١ جنيها و ٥٠٠ مليما شهريا فانه يتعين تنفيذ هذا القرار على أساس هـذا المرتب لا على أساس مرتبه فى تاريخ ارتكابه الذنب الادارى (٢) •

كما ينفذ الجزاء ، على أساس الدرجة أو الفئة التى يكون عليها العامل وقت توقيع الجزاء ، وليس على أساس ما كان عليه وقت ارتكاب المخالفة : وتطبيقا لذلك فقـد أفتى مجلس الدولة فى حالة تتلخص وقائعها فى أن عاملا قـدم للمحاكمة التأديبية ، على اعتبار أنه فى الدرجة الثامنة بالكادر الكتابى من درجات القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وصدر ضده حكم تأديبى تخفض مرتبه ثلاثة جنيهات فى وقت كان قد وضع فيه على الدرجة السادسة بالكادر الفنى العالى طبقا للقرار الجمهورى رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٦٢ ، مما ثار معه التساؤل عما اذا كان من الجـائز تنفيذ الحكم التأديبى بعد أن تغيرت الحالة الوظيفية للعامل الصادر ضده الحكم • وقد انتهت الفتوى الى أن الحكم المشار اليه قد أصبح واجب النفاذ متعينا انزاله على الموظف الصادر

---

(١) فت• رقم ٤ فى ١٨ يناير سنة ١٩٥٩ ، س ١٣ ص ٢٢٢ ب ١٤٦ •
(٢) فت• رقم ٧ — ٤٨٢/١ ، فى يوليو سنة ١٩٦٦ •

ضده هذا الحكم بالحالة الوظيفية التى هو عليها وقت صدوره حتى لا يتعطل تنفيذ الحكم أو يفلت الموظف من العقاب ، ومن ثم يتعين تنفيذ الحكم بتخفيض المرتب للموظف المذكور فى الدرجة السادسة التى كان عليها وقت صدور الحكم على أن يستمر هذا التنفيذ طول بقائه فى تلك الدرجة والدرجة المعادلة لها التى نقل اليها من درجات قانون العاملين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١) .

من المقرر أنه حتى اذا تغيرت حالة العامل بعد توقيع الجزاء ، فان التنفيذ يكون على أساس حالته عند توقيع هذا الجزاء : وبهذا أيضا أفتى مجلس الدولة (٢) .

ونشير الى أنه اذا انتهت خدمة العامل ، بعد توقيع الجزاء التأديبى عليه ، فان هذا لا يمنع من تنفيذ الجزاء وفقا للحالة الوظيفية التى كان عليها العامل عند صدور الجزاء . وتسوى حالة العامل ، على هذا الأساس .

٢٤٥ — ماذا لو حكمت المحكمة التأديبية بخصم أيام من مرتب العامل ، ثم اتضح أن العامل كان قد أحيل الى المعاش قبل هذا الحكم ؟؟ فى هذه الحالة ، ينفذ الحكم بالخصم من المعاش . وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه اذا كان حكم المحكمة التأديبية قد صدر فى ١٩٦٥/٦/٣٠ بمجازاة السيد ...... بخصم خمسة أيام من مرتبه لما نسب اليه وكان هذا الحكم قد صدر بعد احالة السيد المذكور الى المعاش فى ١٩٦٥/٦/١٢ولم يكن ذلك تحت نظر المحكمة ،

---

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، رقم ٦٦٧٢ فى ١٩٦٥/٩/٢٨ ملف ١٩٧٨/١/٧ — وهى تشير الى فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٥/٨/٢٤ .

(٢) ف. اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة فى ١٩٦٥/٨/٢٢ .

— ف. رقم ٤٩٦/١/٧ سجل ٢٢٦٣ لسنة ١٩٦٦ .

فان احترام حجية هذا الحكم واعمال مقتضاه توجب تنفيذه على النحو الذى يتفق مع الواقع والقانون وذلك بخصم خمسة أيام من المعاش الذى يتقاضاه المذكور وهذا ما تملكه المحكمة التأديبية (١) ، وما كانت لتقضى به لو أن واقعة احالة العامل الى المعاش كانت تحت نظرها عند اصدار الحكم (٢) . وذلك لأن القانون ينص على أنه لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب ، من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته . كما يجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .... الخ (٣) .

ويلاحظ ، أنه اذا كان جزاء الخصم موقعا من الجهة الادارية ، بعد انتهاء خدمة العامل ، فان القرار الصادر به يقع منعدما ، لأن الجهة المذكورة لا تملك مجازاة العامل بعد انتهاء خدمته لأن الاختصاص فى هذا معقود للمحكمة التأديبية ، طبقا للمادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩١ من نظام العاملين فى القطاع العام .

وبمثل هذا أفتى مجلس الدولة ، فى ظل النظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤) .

---

(١) ف . رقم ٢٧٠٦ فى ١٩٦٦/٣/٢٩ ملف رقم ٤٢٢/١/٧ .

(٢) ف . رقم ٥٢٣٦ فى ١٩٦٥/٨/١٦ ملف رقم ٦٨/١/٧ .

(٣) المادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتقابلها المادة ٦٤ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — والمادة ٩١ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وهذه المادة مستحدثة بالنسبة لهؤلاء العاملين ، اذ لا يوجد لها نظير فى نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم لسنة ١٩٧١ .

(٤) ف . رقم ٢٧٠ فى ١٩٦٩/١/١٢ ملف ٥٤٦/١/٧ .

٢٤٦ — وقف تنفيذ العقوبة التاديبية :

يقصد بوقف تنفيذ العقوبة هنا ، كما هو الحال فى المجال الجنائى ، ذلك النظام الذى يترتب عليه ارجاء تنفيذ العقوبة خلال مدة معينة ، فاذا انتهت هذه المدة دون أن يرتكب المخالف مخالفة أخرى ، اعتبرت العقوبة الموقعة عليه كأن لم تكن • أما اذا اقترف مخالفة خلال المدة المذكورة ، وجب تنفيذ تلك العقوبة التى كان تنفيذها موقوفا ، فضلا عن العقوبة التى يستحقها بسبب المخالفة الجديدة •

وهذا النظام غير موجود فى التشريع المصرى • ذلك أن الأصل هو تنفيذ العقوبة التأديبية ، مالم تسحب اداريا أو تلغى قضائيا • وتمحى هذه العقوبة بمضى المدة التى قررها المشرع ، وبقرار من السلطة المختصة وفقا للاجراءات التى حددها القانون •

ومع ذلك ، فان بعض النظم التأديبية ، تستعير من القانون الجنائى مبدأ وقف تنفيذ العقوبة وهو ما أخذ به التشريع الهولندى الذى ينص على أن العقوبة التأديبية التى أوقعتها السلطة المختصة يجوز اصدار قرار بعدم تنفيذها اذا لم يرتكب الموظف جريمة تأديبية مشابهة للجريمة التى حكم بها ، وذلك فى فترة زمنية معينة ، غير أن الجريمة التى أوقف تنفيذ عقوبتها يتعين ألا تكون من قبيل الاهمال الجسيم • واذا انقضت المدة التى أوقف فيها تنفيذ العقوبة دون أن يرتكب الموظف مخالفة مشابهة فان الجزاء يعتبر قد انقضى بالتقادم [1] •

ونشير الى أن ثمة فارقا كبيرا بين نظام وقف التنفيذ السالف بيانه ، وبين ارجاء تنفيذ العقوبة لأسباب أو اعتبارات خاصة بالعامل المجازى •

---

(١) د. عبد القادر الشيخلى ، المرجع السابق ، ص ٤٥١ .

ونحن نرى أنه يجدر بالمشرع أن يدخل فى المجال التاديبى — كما هو الحال فى المجال الجنائى — نظام وقف تنفيذ العقوبة التأديبية ، سيما اذا كانت هذه العقوبة بسيطة ، وكان العامل لم يسبق أن جوزى بجزاء آخر ، لأن فى هذا النظام ، حافزا للعامل كى يصلح من امره ، ولا يقع فى مخالفة أخرى تستوجب العقاب فضلا عن تنفيذ العقوبة الموقوفة .

٢٤٦ — وجوب حفظ الجزاء التاديبى ، بملف خدمة العامل ، الى ان يمحى هذا الجزاء :

ولا يحق للعامل أن يطلب رفع الجزاء من ملف خدمته بمقولة أن المخالفة غير متعلقة بعمله الوظيفى ، أو بعمله الأصلى . وذلك لأن ملف العامل هو الوعاء الذى يتضمن جميع الوقائع التى تتعلق بحالته الوظيفية أو التى تؤثر فيها [1] . أما اذا تم محو الجزاء وفقا للقانون ، فانه يعتبر كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، وترفع أوراقه وكل اشارة اليه ، وما يتعلق به من ملف خدمة العامل ، طبقا للمادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٤ من نظام العاملين فى القطاع العام .

---

(١) ف . ملف رقم ٧٥٨/١/٧ سجل ٩٨ لسنة ١٩٧٠ فى ديسمبر ١٩٧٠ .

الباب العاشر

آثار العقوبات التأديبية(1)

٢٤٧ — بيـــان ذلك : ان أول أثر لتوقيع العقوبة التأديبية ، هو وجوب تنفيذها • ومن المقرر أن آثار العقوبه يجب أن تكون شرعيه• وهذه الاثار قد تشكل بذاتها عقوبة تأديبية تبعية ، كما سلف البيان• وسنرى أثر العقوبات التأديبية ، على صلاحية العـــامل أثناء فترة الاختبار ، وأثرها على تقـــارير الكفاية ، وكذلك أثرها على الترقيـــة وما يترتب على ذلك من حظر الترقيـــة خـــلال مدة معينة من تاريخ توقيع هذه العقوبة •

ويهمنا أن نحيل — فيمـــا يتعلق بهـــذه الآثار وغيرها — الى ما سبق أن فصلناه بشأنها ، فى معرض الحديث عن كل عقوبة على حدة ، فى الباب الخاص بشرح هذه العقوبات • وسنقفى هنا ببعض تلك الآثار •

وسنقسم دراستنا الى ثلاثة فصول هى : —

الفصل الأول : قواعد عامة ، فى آثار العقوبات التأديبية •

الفصل الثانى : آثار العقوبات التأديبيـــــة ، على تقـــــارير الكفـــاية •

الفصل الثالث : آثار العقوبات التأديبية ، على الترقية •

---

(1) اما آثار الاجراءات التأديبية فقد ســـبق أن فصلناها فى كتابنـــا « أصـــول التحقيق » حيث تحدثنا عن آثار هـــذه الاجراءات بصفة عامة ، ثم آثار الوقف الاحتياطى ، وآثار الاحالة الى المحاكمة التأديبية ... الخ — فنحيل الى كتابنا سالف الذكر ، فى هـــذا الخصوص •

الفصل الأول

قواعد عامة ، فى آثار العقوبات التأديبية

٢٤٨ — وجوب تنفيذ الجزاء : وأن يكون ذلك وفقا لما جاء بالقرار او الحكم الصادر بالجزاء وطبقا لأحكام القانون .

والمقرر أن انتهاء خدمة العامل ، بعد صدور الجزاء عليه ، لا يمنع تنفيذ هذا الجزاء . ويكون التنفيذ وفاقا لحالته الوظيفية التى كان عليها عند صدور الجزاء . فاذا كانت العقوبة ، الانذار ، أو اللوم ، أو التنبيه ، أو الخصم من المرتب ، أو خفض الأجر . أو الخفض الى وظيفة فى الدرجه الادنى مباشرة ، أو الخفض فى الوظيفة مع خفض الأجر فان كل هذه العقوبات يمكن تنفيذها واجراء مقتضاها ولو بعد انتهاء الخدمة ، مادامت صادرة وهو بالخدمة . وتسوى شئونه المالية والوظيفية ، على هذا الأساس .

أما اذا كانت العقوبة ، الاحالة الى المعاش ، أو الفصل من الخدمة ، فان مقتضى توقيعها وتنفيذها هو انهاء خدمة العامل من تاريخ صدورها .

وقد سبق أن فصلنا القول فى كيفية تنفيذ الجزاء التأديبى ، فنحيل الى ما أسلفناه .

٢٤٩ — وجوب أن تكون آثار العقوبة التأديبية ، شرعية :

فقد سبق أن أوضحنا أن مبدأ الشرعية ، يلزم توافره فى العقوبة التأديبية ذاتها ، وفى آثارها . ومن ثم فانه يتعين لشرعية العقوبة ،

---

(١) وذلك ما لم يكن الجزاء غير ممكن تنفيذه بعد ترك الخدمة : كأن يكون الجزاء هو الوقف عن العمل ، لأن الوقف غير ممكن تنفيذه بعد ترك الخدمة .

أن تكون آثارها المترتبة عليهـا فى نطاق القانون فاذا جاوزت هـذا النطاق وقعت باطلة • وبالتالى فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية ، اذا تعدى اثرها الى ما يعتبر جزاء لم يرد بشأنه نص خاص •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى — وفقا لأحكام القـانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة — بأن عقوبة خفض الدرجة اذا ما وقعت على موظف من الدرجة الثامنة وكان من نتيجتها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين الى سلك الموظفين المؤقتين ، فان هذه العقوبة تكون مخالفة للقانون (١) •

٢٥٠ — اثر الجزاءات التاديبية على صلاحية العامل اثناء فترة الاختبار:

من المقرر أنه لا تثريب على الجهة الادارية ، ان هى أدخلت فى اعتبارها عند تقديرها مدى صلاحية العـامل أثناء فترة الاختبار ، الجزاءات التى وقعت عليه (٢) •

---

(١) أ•ع ١٣١١ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/٣/١٢ ، س ١١ ص ٥٣٢ ب٦٥ •

(٢) أ•ع ٦٣٦ و ١٨٧ لسـنة ١٠ فى ١٩٦٧/٢/٤ ، س ١٢ ص ٥٨٥ ب ٦٠ •

الفصل الثاني

اثر الجزاء التاديبى ، على تقرير الكفاية

٢٥٠ ــ بيـــان ذلك : من المقرر أن الجزاءات التى وقعت على العامل ، خلال السنه التى يوضع عنها تقرير كفايته ، نؤثر فى هذا التقرير • ولا يعتبر ذلك ازدواجا للجزاء (١) •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بانه اذا ادين العـــامل فى المخـــالفة التأديبية المنسوبة اليه ، فانه يمكن للادارة أن تســـتند الى ذلك فى تقدير كفايته (٢) • وقـــد أفتى مجلس الدولة ، بأن الجزاءات التى توقع على الموظف ، هى احدى العناصر الهامة التى تحدد مدى كفايه الموظف ومسلكه وقيامه بأعباء وظيفته ، ومن ثم فان هذه الجزاءات التأديبية تعتبر عنصرا من عناصر التقدير عند لجنة شئون الموظفين(٣) • كمـــا أفتى مجلس الدولة ، بأنه اذا لم تدخـــل الجهـــة الادارية فى تقديرها لكفاية العامل ، المخالفات المنسوبة اليه ، فى سنة وقوعها • انما أرجأت ذلك لحين الفصـــل فيها بالبراءه أو بالادانة ، فانه يكون من الجائز الاستناد الى قرار الجزاء الذى وقع مؤخرا عند تقـــدير الكفاية عن العام الذى وقع فيه هـــذا الجزاء (٤) •

وأفتى أيضا بأن استناد لجنة شئون العـــاملين فى تقديرها كفاية العامل الى الحكم التأديبى الصادر ضـــده فى السنة التى أعد التقرير عنها ، انما هو اعمال منها لأثر هذا الحكم على نقاء صفحة المدعى خاصة

---

(١) أ.ع فى ١٩٦٤/٦٢/١ (١٠ سنوات) ص ١٧٩٢ ب ٤٧٨ •
ــ أ.ع فى ١٩٦٣/٤/١٢ (١٠ سنوات) ص ١٧٩٧ ب ٤٩٥ •
ــ أ.ع فى ١٩٦٦/١٢/٣ ، س ١٢ ص ٣١٤ ب ٣٢ •
(٢) أ.ع ١٠٢٧ لسنة ١٠ فى ١٩٦٩/٥/٤ ، س ١٤ ص ٦٧٦ ب ٩٠ •
(٣) ح. رقم ٥١١ فى ١٩٥٧/٩/١١ ، س ١١ ص ١١٧ ب ٦٦ •
(٤) ف. رقم ٣٠٧٤ فى ١٩٦٦/٤/٨ ملف رقم ٤٠٤٣/١/٧ •

وأنه لم يسبق أن وضع فعله موضع الاعتبار فى تقريره من سنة ارتكابه انتظارا لما ينتهى اليه أمر احالته الى المحكمة التأديبية • وهذا الاعمال من جانب اللجنة لا تثريب عليه لأنه يدخل فى سلطتها التقديرية التى لا معقب عليها فيها طالما أنه خلا من اساءة استعمال هذه السلطة [١] •

وقضى أيضا بأن الجزاء الموقع على الموظف قد كشف عن حالة المطعون ضده الوظيفية خلال سنة ١٩٥٧ وعن مدى كفايته فى هذه السنة ومن ثم لا تثريب على لجنة شئون الموظفين اذا ما أدخلت هذه المخالفات فى اعتبارها عندما قامت بتقدير كفاية المدعى فى تلك السنة وخفضت تقديره الى ضعيف • ولا حجة فيما ذهب الحكم المطعون فيه من أن تقدير درجة كفاية الموظف بدرجة ضعيف لسبق توقيع جزاء أو جزاءات عليه خلال ذات السنة التى وضع عنها التقرير انما تعد عقوبة جديدة وتعدد للجزاء عن فعل واحد سبق أن استوفت جهة الادارة حقها فى معاقبة المطعون ضده عنه ، لا حجة فى ذلك لأن تقدير كفاية الموظف انما هو تسجيل وتبيان لحالته خلال السنة موضوع التقرير [٢] •

كما قضى بأن اعمال لجنة شئون العاملين سلطتها فى تخفيض درجة كفاية الموظف فى تقريره السنوى السرى استنادا الى ما تكشفت عنه محاكمته التأديبية من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته وهى المواد التى يقوم عليها تقدير كفايته وتؤثر فى هذا التقدير فى جملته بصفة عامة : لا تعد ازدواجا للعقوبة ولا جزاء مجددا بل هو عنصر من العناصر الكلية لمقومات التقدير العام الذى تملكه اللجنة فى مجال حكمها على كفاية الموظف ذلك الحكم الذى تترخص فيه بسلطتها التقديرية وهو مجال غير مجال التأديب • كما أنه لا تثريب على اللجنة ان هى

---

(١) ق.أ ٧٤٧ لسنة ١٩ فى ١٩٦٧/٤/١٢ (مجموعة الثلاث سنوات) ص ١٢٠ ب ٧٥ •

(٢) أ.ع ٢٥٢٤ لسنة ٦ فى ١٩٦٤/٦/٢١ (١٠ سنوات) ص ١٧٩٢ ب ٤٨٧ •

اعتمدت فى تقــديرها على سبق توقيع جزاءات عليه ما دام فى تعاقب هــده الجزاءات ما يرين على صفحته ويخدش قيامه بعمله بكفاية [١] .

وقضى بأنه « لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقــدير درجة كفاية المدعى ان هى أدخلت فى اعتبارها الأثر الذى ترى ترتيبه على مسلك المدعى فى شأن تطاوله على رؤسائه وعــدم تعــاونه معهم واسرافه دون مبرر فى التقدم بشكاوى ضــد هؤلاء الرؤساء وغيرهم من كبار الموظفين تتضمن اتهامات خطيرة وعبارات غير لائقة ، ولا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى فى شأن الشكاوى المذكورة قــد ترتب عليه اقامة الدعــوى التأديبية ضــده وصــدور حكم بادانته مطعون فيه أمام المحكمة الادارية العليا ، اذ أن الأمر هنا لا يتعلق بتأديبه أو عقابه ولا يعدو أن يكون اعمــالا لسلطة اللجنة فى تخفيض درجــة كفايته فى تقــريره السنوى استنادا الى ما تكشف لهــا من أمور تتعلق بسلوكه وصفاته الشخصية وقدراته ، وهى من العناصر المكملة لمقومات التقدير العام الذى تختص به اللجنة فى مجال حكمها على كفاية الموظف وتترخص فيه بسلطتها التقديرية وهو غير مجال التأديب على كل حال [٢] .

ويلاحظ — من ناحية أخرى — أن أثر الجزاء التأديبى على تقرير الكفاية ، قــد يتحدد نطاقه بالنسبة لبعض عناصر الكفاية دون غيرها ، وذلك على أساس نوع وطبيعة المخالفة التى كانت سببا فى هذا الجزاء .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن قيام الرئيس المباشر ، والمدير المحلى بتقدير كفاية أحــد العــاملين بمرتبة جيد ، ثم قيام رئيس المصلحة بتخفيض درجة الكفاية الى ضعيف لمجرد مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن الحضور فى المواعيد الرسمية ، مما أدى الى تخفيض الدرجات المدونة أمام جميع عناصر تقــدير الكفاية ، هــذا الاجراء من شأنه أن يبطل التقرير . وذلك لأن مجازاة العامل بالانذار لتأخره عن مواعيد العمل

---

(١) إ.ع ٣٦٢ لسنة ٧ فى ١٩٦٣/٤/١٢ (١٠ ســنوات) ص ١٧٩٧ ب ٤٩٥ .

(٢) إ.ع ٩٧٦ لسنة ٧ فى ١٩٦٦/١٢/٣ ، س ١٢ ص ٣١٤ ب ٣٢ .

الرسمية يمكن أن يكون أساسا لتخفيض الدرجة المقررة لعنصر المواظبة على مواعيد الحضـــور فقط ، دون أن يمتد الى بقية العناصر الأخرى التى يعتد بها فى تقدير مرتبـــة الكفاية مثل قدراته وصفاته الشخصية أو عمله وانتاجه طالمـــا أنه لا يوجـــد بملف خـــدمته ما ينهض أساسا لانخفاض أدائه لعمله ومجموع درجاته [١] •

٢٥١ — هل يجوز الاستناد فى تقرير كفاية العامل ، الى الجزاءات الموقعة عليه فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير : لقـــد اختلفت وجهات النظر فى هـــذا الشأن ، على النحو التالى :

١ — لقـــد ذهبت أحكام الى القول بأن مبـــدأ سنوية التقرير ، يقتضى أن لا يتأثر بالجزاءات الموقعة على العامل فى سنوات سابقة على السنة التى يوضع عنها التقرير • فقد قضى بأنه وان كان قـــد احتوى ملف خدمة المدعى على جزاءات ، الا أن هـــذه الجزاءات قـــد وقعت عليه لأمور نسبت اليه فى غير العام الموضوع عنه التقرير المطعون فيه ١٩٥٤/١٩٥٥ • ومن المســـلم أن التقـــرير السرى يعد سنويا ليكون ترجمـــانا عن حالة الموظف فى سنة بعينها • واذن لا شأن للتقـــرير الموضوع عن ســـنة بذاتها بما فرط من الموظف فى الأعوام السابقة ، والا انهار مبدأ سنوية التقرير • اذ لا يكفى ادانة الموظف فى عام من الأعوام فى مخالفة معينة ، ليظل موصوما بوزر هـــذه المخالفـــة طوال حياته الوظيفية وليظل مهددا بخفض تقدير كفايته فى تقاريره السنوية عن السنوات المقبلة وهو ما تأباه العدالة ولا يسيغه القـــانون فضلا عن مجافاته للأساس الذى أقام عليه الشارع نظام التقارير السنوية [٢] •

كما صدرت فتاوى بأن تقدير الكفاية انما يكون بالنظر الى حالة العامل خلال السنة التى وضع عنها التقرير • فاذا كانت مخالفات نسبت

---

(١) أ•ع ١٢٠٤ لسنة ١٥ فى ١٩٧٩/١٢/٣٠ •

(٢) أ•ع ١٠٥٦ لسنة ٧ فى ١٩٦٥/١/٣ (١٠ ســـنوات) ص ١٧٩٠ ب ٤٨٦ •

اليه فى سنوات سابقة وظهر أثرها فى تقارير احدى هـذه السنوات لم يكن من الجائز الاستناد الى ذات المخالفة عنـد تقدير كفايته من جـديد [١] .

٢ — ان الرأى الغـالب فى القضاء ، هو أن تعاقب الجزاءات ، واتصال ماضى العامل بحاضره فى هـذا الشأن ، لا يمنع من النظر الى الجزاءات السابقة على العامل الذى يوضع عنه التقرير ، لتكتمل عناصر التقدير بربط ماضيه بحاضره :

وقـد قضت المحكمة الادارية العليـا ، بذلك . فى العـديد من أحكامها ، حيث قالت : لا تثريب على لجنة شئون العاملين ان هى أدخلت فى اعتبارها عند تقـدير درجة كفاية الموظف بيانا شاملا بحالته حتى تكتمل أمامها صورة لنواحى نشاطه ومسلكه ، وتهيأ لهـا جميع العناصر التى تستطيع بموجبها تقدير درجة كفايته تقديرا مبرءا من القصور . ذلك أنه وان كان الأصل هو الاعتداد بالأفعال التى يأتيها الموظف خلال السنة التى يوضع عنها التقرير أخـذا بمبدأ سنوية التقرير الا أن فى تعاقب الجزاءات كمـا هو الحال بالنسبة الى المدعى واتصال ماضيه فى السنوات السـابقة بحاضره فى السنة التى وضـع عنهـا التقرير ثم بمسلكه فى السنة التالية لهـا ما يرين على صفحة المدعى ويخدش بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية . ومجال هـذا كله يختلف عن مجال التأديب اذ الأمر هنا لا يتعلق بعقاب الموظف وانما يتصل بتقدير كفايته فى ضوء عمله ومسلكه بعد تقصى نواحى عمله ومتابعة مسلكه فى الماضى والحاضر استكمالا للعناصر التى يقوم عليها تقدير كفايته — وغنى عن البيان أن هـذا هـو الذى يتفق مع حسن سير العمل ويحقق وجـه المصلحة العامة المنشودة من ضبط درجة كفاية الموظف [٢] .

---

(١) ف . رقم ٣٠٧٤ فى ١٩٦٦/٤/٨ ملف ٤٠٤٣/١/٧ .

(٢) ا . ع ٣٩٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١٢/٢٠ (١٠ سنوات) ص ١٧٨٩ ب ٤٨٥ .

وقـد قضت محكمة القضاء الادارى بأنه : « من حيث ان لجنة شئون الموظفين اذ أوضحت أن السبب فى تنزيل تقدير درجات المدعى على الوجـه سالف الذكر مرجعه كثرة توقيع الجزاءات عليه ، انمـا قصدت اظهار أن حالة المدعى لم تتغير سنة ١٩٦٥ ، عمـا كانت عليه سنة ١٩٦٤ ، وما قبلها ، بدليل استمراره فى ارتكاب المخالفات ، ولذلك تكون قـد استندت الى وقائع ثابتة تبرر ما انتهت اليه من نتيجة . اذ لا عبرة لمـا اذا كان عدد هـذه المخالفات فى السنة التى وقع عنها التقرير هو مخالفة واحدة أو أكثر ، ذلك لأنه يكفى ثبوت وقوع مخالفة واحدة فى السنة التى وضع عنهـا التقرير لاعتبارها ــ بالاضافة الى مخالفات السنوات السابقة ــ كاشفة عن استمرار انخفاض مستوى أداء العامل ، ومن ثم يكون ما أدخلته اللجنة على تقدير كفاية المدعى قـد قام على أسس سليمة تبرره ويكون قرارها فى هـذا الشأن قـد صدر بعيدا عن أى مخالفة للقانون أو اساءة استعمال السلطة وتكون دعوى المدعى قـد قامت على أسس غير سليمة من الواقع أو القانون ويتعين رفضها »[1] .

٣ ــ ومع ذلك ، فمن المقرر أنه اذا تقادم العهد على صدور الجزاء ، فلا يجوز الاستناد اليه فى تقدير كفاية العامل ، سيما اذا صلحت حال العامل ، ولم يتصل ماضيه بحاضره من حيث توقيع جزاء عليه .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه من نافلة القول أن لا يكون للجزاءين اللذين سبق توقيعهما على المدعى عامى ١٩٣٥ و ١٩٤١ أدنى تأثير على تقدير كفايته فى تقريره المطعون فيه المحرر عن عام ١٩٦١[2] .

= أ.ع ١٢٢٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ (١٠ سنوات) ص ١٧٩٣ ب ٤٨٩ .

ــ أ.ع ٥٩٠ لسنة ١٥ فى ١٩٧٢/١٢/٣١ .

ــ أ.ع ٣٦٢ لسـنة ٧ فى ١٩٦٣/٤/١٢ (١٠ سنوات) ص ١٧٩٧ ب ٤٩٥ .

(١) ق.أ ٧٩٠ لسنة ٢١ فى ١٩٦٩/٣/٦ ، س ٢٣ ص ٥٨٨ ب ٣٢٣ .

(٢) أ.ع ١٠٢٧ لسنة ١٠ فى ١٩٦٩/٥/٤ ، س ١٤ ص ٦٧٦ ب ٩٠ .

٢٥٢ — هل يجوز أن يكون للاتهـــام ، اثر على تقدير كفاية العامل ؟؟

لقـــد قضت محكمة القضاء الادارى بجـــواز ذلك ، حيث قالت أن للادارة أن تدخل فى تقديرها لكفاية العامل ، المخالفات المنسوبة اليه سنة وقوعها . ولها أن ترجىء اعمال هـــذا الأثر ، لحين الفصل فى هذه المخالفات من الجهات التأديبية (١) .

كما أفتى مجلس الدولة فى بعض فتاويه بهذا المبدأ (٢) .

وعلى العكس من ذلك ، صدرت احكام بعدم جواز الاستناد الى مجرد الاتهـــام ، لخفض تقدير كفاية العـــامل ، ما دام الاتهـــــام معروضا على القضـاء ، ولم يفصل فيه لدى وضع التقرير .

فقـــد قضى بأنه اذا كان اتهام المدعى بالتراخى فى الابلاغ عن واقعة استيلاء اثنين من مرؤوسيه على مبالغ من أحد المواطنين وتستره على ما اقترفاه من مخالفة ، وهو الاتهام الذى لم يكن قد فصـــل فيه بعد من المحكمة التأديبية ، هـــو السبب فى الهبوط بدرجـــة كفايته الى مرتبة ضعيف بما يؤثر تأثيرا ملحوظا فى مستقبله واذ قضت المحكمـــة التأديبية بمجـــازاة المدعى عن هـــذه الواقعة بالانذار فيكون القرار المطعون فيه الصادر بتقدير كفايته عن عام ١٩٦٦ بدرجة ضعيف ، غير قائم على سبب صحيح مما يفقده السند اللازم لمشروعيته متعينا القضاء بالغـــائه (٣) .

---

(١) ق.أ ٧٤٧ لسنة ١٩ ق ١٩٦٧/٤/١٢ (مجموعة الثلاث سنوات) ص ١٢٠ ب ٧٥ .

(٢) ف. رقم ٣٠٧٤ فى ١٩٦٦/٤/٨ ملف رقم ٤٠٢٣/١/٧ .

(٣) أ.ع ١٠٢٨ لســـــنة ١٥ فى ١٩٧٣/٦/٢٤ ، س ١٨ ص ١٥١ ب ٨٥ .

الفصل الثالث

اثر العقوبات التأديبية على الترقية

٢٥٣ ــ تقسيم البحث : سنورد فيما يلى ، النصوص الخاصة بذلك ، ونشير الى العقوبات التأديبية التى لا يترتب عليها تأجيل النظر فى الترقية ؛ ثم نتحدث عن العقوبات التى يترتب عليها حظر النظر فى الترقية خلال مدة معينة ، وأنواع الترقيات التى يسرى عليها هذا الحظر . ثم نحدد التاريخ الذى تبدأ منه مدة الحظر المذكورة ، والتكييف القانونى لهذا الحظر . وهل تجب ترقية العامل ؛ فور انتهاء المدة التى يحظر خلالها ترقيته بسبب توقيع عقوبة تأديبية عليه . وماذا لو صدر قرار الترقية قبل انتهاء مدة حظر الترقية ... هل يعتبر باطلا أم منعدما ؟

النصوص : لقد نصت المادة ٨٥ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه : « لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما يلى الا بعد انقضاء الفترات التالية :

١ ــ ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة [1] .

٢ ــ ستة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة ١١ يوما الى ١٥ يوما .

---

(١) كان النص فى القانون السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هو « ثلاثة اشهر فى حالة الخصم من الأجر او الوقف لمدة من خمسة أيام الى عشرة » .

٣ — تسعة أشهر فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوماً .

٤ — سنة فى حالة الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، مدة تزيد على ثلاثين يوما ، أو فى حالة توقيع جزاء خفض الأجر .

٥ — مدة التأجيل أو الحرمان ، فى حالة توقيع جزاء تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها .

وتحسب فترة التأجيل المشار اليهــا من تاريخ توقيع الجزاء ، ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق » .

ونصت المــادة ٨٦ من القانون المذكور على أنه : « عند توقيع جزاء الخفض الى وظيفة أدنى ، يشغل العامل الوظيفة الأدنى من تلك التى كان يشغلها عند احالته الى المحاكمة ... ولا يجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنة ونصف من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء .
فاذا وقع على العامل جزاء الخفض الى وظيفة أدنى ، مع خفض الأجر ، فلا يجوز النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنتين من تاريخ صدور الحكم بتوقيع الجزاء » .

ويمثل نص المــادتين ٨٥ و ٨٦ من النظام الحــالى للعاملين المدنيين بالدولة ، نص المشرع ايضا فى المــادتين ٨٨ و ٨٩ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العــام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

ولهذا : فان الحديث بخصوص هــذه المواد ، ينصرف الى كل من العاملين المدنيين بالدولة ، والعاملين فى القطاع العام .

٢٥٤ — عقوبات تاديبية ، لا يترتب عليها حظر النظر فى الترقيــة :

يبين من استظهار نص المــادة ٨٥ من النظام الحالى للعــاملين المدنيين بالدولة ؛ وكذلك نص المــادة ٨٨ من النظــام الحالى للعاملين

فى القطاع العام ، ان المشرع لم يرتب على كل الجزاءات التأديبية : عدم جواز النظر فى ترقية العامل المجازى خـــلال المدة التى حددها المشرع فى النصين سالفى الذكر ٠

وانما استبعد المشرع ، بعض هـــذه الجزاءات ، ولم يرتب عليها حظر ترقية العامل بسببها ، لأن المشرع قدر بساطتها بحيث لا يسوغ أن تمس حق العامل فى الترقية ٠ وهـــذه الجزاءات هى :

١ ـــ الانذار ٠

٢ ـــ التنبيـــه ٠

٣ ـــ اللـــوم ٠

٤ ـــ الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، لمدة لا تزيد على خمسة أيام ٠

كما لم يذكر المشرع عقوبتى الاحالة الى المعاش ، والفصل من الخدمة ، لأن كلا منهما يترتب عليه انتهاء الخدمة ، وبالتالى فلا يكون ثمة وجه للترقية أصلا وما يتصل بها من حظر أو تأجيل ٠

ويهمنا أن نشير الى أن هذه الجزاءات ، وان كانت لا تمس حـــق العامل فى الترقية بالأقدمية ، الا أنهـــا تكون موضع اعتبار اذا كانت الترقية بالاختيار ٠ وذلك لأن المسلم أن الذى لا يمنع الترقية بالأقدمية ، قـــد ينهض مانعا من الترقية بالاختيار ٠

ويلاحظ أن الجزاءات التأديبية ـــ التى توقع على العامل المجند أو المستبقى أو المستدعى ـــ فى المجال العسكرى ، لا أثر لها على الترقية فى المجال الوظيفى : لأن موانع الترقية ، أو أسباب تأجيلها ، يرجع فيها الى قوانين التوظف المدنية ، فلا يكون مانعا الا ما نص عليه فى هـــذه

القـوانين (١) .

٢٥٥ ــ العقوبات التاديبية ، التى تحظر النظر فى الترقية ، خـلال مدة معينة :

ان هـذه المدة التى يحظر النظر خلالها فى ترقية العامل المعاقب ، تختلف من حيث مداها وفقا لمدى جسامة العقوبة ، وذلك على الوجـه التـالى :

١ ــ **عقوبة الخصم من الأجر** ، أو الوقف عن العمل ، لمدة تزيد على خمسة أيام الى عشرة أيام : هـذه العقوبة تمنع النظر فى ترقية العامل ، خلال ثلاثة أشهر من تاريخ توقيعها .

ويلاحظ أنه اذا كانت هـذه العقوبة ــ بالخصـم أو بالوقف ــ لمدة خمسة أيام فأقل ، فانها لا تحظر الترقية . وذلك على عكس الحال فى النظام السابق للعـاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ؛ والنظام السابق للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقـم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، حيث كان النص فى كل منهمـا يحظر الترقية بسبب الخصم أو الوقف لمدة خمسة أيام . ومن ثم فالنظام الحالى ــ سواء فى الحكومة أو القطاع العام ــ أكثر يسرا ورفقا بالعامل .

٢ ــ الخصـم من الأجر أو الوقف عن العمل ، لمدة ١١ يوما الى ١٥ يوما : هـذه العقوبة ، يترتب عليها حظر النظر فى ترقية العـامل لمدة ستة أشهر من تاريخ توقيعها .

٣ ــ الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل ، مدة تزيد على خمسة عشر يوما وتقل عن ثلاثين يوما : هـذه العقوبة تمنع النظر فى الترقية ، مدة تسعة أشهر من تاريخ توقيع العقوبة .

---

(١) ج. ف ١٩٧٦/١/٢١ ملف ٥٢/١/٢٥

٤ ــ عقوبة الخصم من الأجر ؛ أو عقوبة الوقف عن العمل ، مدة تزيد على ثلاثين يوما ؛ أو عقــوبة خفض الأجر ، يترتب على توقيع أى من هــذه العقوبات ، حظر النظر فى ترقية العامل ، خلال مدة سنة من تاريخ توقيعها •

٥ ــ تأجيل العلاوة ، أو الحرمان من نصفها : يترتب على توقيع أى من هاتين العقوبتين ؛ عدم جواز النظر فى ترقية العامل خلال مدة تأجيل العلاوة أو الحرمان من نصفها •

٦ ــ عقوبة الخفض الى الوظيفة الأدنى للوظيفــة التى يشغلها العامل : يترتب عليها حظر النظر فى ترقيته الا بعد مضى سنة ونصف من تاريخ الحكم أو القرار الصادر بتوقيعها •

٧ ــ عقوبة الخفض الى الوظيفــة الأدنى ، مع خفض الأجــر : يترتب عليهــا حظر النظر فى ترقية العــامل الا بعد مضى سنتين من تاريخ توقيعها •

٢٥٦ ــ انواع الترقيات التى يشملها الحظر ، وفقا لمــا تقــدم :

ان حظر النظر فى الترقية ، خــلال مدة معينة من تاريخ توقيع العقوبة التأديبية ، يسرى على الترقيات بالأقدمية أو بالاختيار ــ كما يسرى على الترقيات الحتمية أو التلقائيــة ، ما لم ينص المشرع على قواعد خاصة بهذه الترقيات ، ففى هذه الحالة تطبق القواعد الخاصة •

٢٥٧ ــ طبيعة حظر الترقية ــ خلال مدة معينة ، بسبب الجــــزاء التــأديبى :

ان هذا الحظر ؛ على هذا الوجه ، ولهذا السبب ؛ هو فى حقيقته ، عقوبة تبعية للعقوبة التأديبية الأصلية التى تستوجب هــذا الحظر وفقا للقانون [١] •

---

(١) ج• فى ١٩٦٤/١/٢٩ ز س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ •
ــ ج• فى ١٩٥٧/٥/١٦ ، س ١١ ص ١٠٧ ب ٦١ •

وينتقد بعض الفقه ــ بحق ــ هذه العقوبة التبعية ، ويصفها بأنها عقوبة عمياء غير مبصرة ، لأنهــا تصيب بعض العــاملين دون البعض الآخر . فاذا كان العامل الذى عوقب قــد رقى فى تاريخ حديث ، فانه يكون قــد نجا من مصيدة هــذه العقوبة التبعية ، لأنها لن تؤثر عليه ؛ لأنه لن يصيبه دوره فى الترقية الا بعد مدة تتجاوز المدة التى حددها المشرع ومنع ترقيته خلالهــا . والأمر يختلف بالنسبة لعــامل يكون مستحقا للترقية وقت صدور العقوبة التأديبية ؛ حيث ستكون العقوبة التبعية صارمة وبالغة القسوة .

٢٥٨ ــ التاريخ الذى تبــدأ منه مدة حظر النظر فى الترقية :

تبدأ هــذه المدة ، من تاريخ توقيع الجزاء التأديبى سواء كان هــذا الجزاء موقعا بقرار أو بحكم .

ويكفى أن يكون القرار التأديبى ، قابلا للتنفيذ . ولا يمنع من ذلك أن يكون هــذا القرار قابلا للتعقيب عليه من سلطة رئاسية أو من سلطة رقابية كالجهاز المركزى للمحاسبات فيما يتعلق بالمخالفات المــالية التى يرتكبها عاملون مدنيون بالدولة [1] .

ولا يمنع من بدء هــذه المدة أيضا ، أن يكون الحكم التأديبى ، قابلا للطعن عليه ــ ومطعونا عليه فعلا ــ أمام المحكمة الادارية العليا .

والمقرر أن الجهة الرئاسية اذا استعملت سلطتها فى التعقيب على القرار ــ سواء كان ذلك من تلقاء نفسها وفقا للقانون ، أو بناء على تظلم من ذى الشأن ــ وانتهت الى تأييد القرار ، فان مدة حظر الترقية تظل محتسبة من تاريخ القرار الصادر بالجزاء ابتداء .

وكذلك الشأن ، فيمــا لو كان الجزاء موقعا بحــكم من المحكمة التأديبية ــ أو بقرار من مجلس التأديب ــ ثم طعن فيه أمام المحكمة

---

(١) ف. رقم ١٢٦٥ فى ١٩٦٥/٤/١٧ ملف ٥٤/١/٧ .

الادارية العليا ، وقضت هـذه المحكمة بتأييد الحكم : اذ تظل مـده حظر الترقية محسوبة من تاريخ حـكم المحكمة التاديبيه أو من تاريخ قرار مجلس التأديب .

وكذلك الحال أيضا ، لو عدلت الجهة الادارية القرار التأديبى — أو عدلت المحكمة الادارية العليا حـكم المحكمة التأديبية — اذ يعتبر هـذا التعديل سحبا اداريا ، أو الغـاء قضائيا . والمقرر أن السحب الادارى . وكذلك الالغاء القضائى — سواء كان كليا أو جزئيا — يرتد بأثره الى تاريخ القرار أو الحكم المسحوب أو الطعن . ومن ثم يسرى هـذا التعديل بكافة آثاره وما يترتب عليها — كبدء تاريخ مدة حظر الترقية — اعتبارا من تاريخ القرار أو الحكم الصادر أصلا بالجـزاء المعـدل .

أما اذا سحب الجزاء أو ألغى ، كليـة ، فانه يعتبر كان لم يكن ، وبالتالى يرقى العامل فى دوره وطبقا لحقه فى الترقية دون أى إعتداد بهذا الجزاء المسحوب أو الملغى .

ويلاحظ أن العبرة فى بدء احتساب مدة حظر الترقية ، هى بتاريخ صدور القرار أو الحكم الصادر بالجزاء التأديبى ، وليست بتاريخ الأمر الآمر بتنفيذه أو اجراءات ذلك [١] .

ونورد فيما يلى طرفان من الفتاوى والأحكام فى هذا الشأن :

لقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة بأنه من حيث انه بتاريخ ١٩٦٢/٦/١٧ صدر قرار السيد رئيس محكمة أسيوط بمجازاة الموظف المتظلم ، بخصم عشرة أيام من راتبه ، فان مدة حظر الترقية تبدأ من التاريخ المذكور . ومن حيث انه بتاريخ ٢٤ من نوفمبر ١٩٦٢ قرر السيد / وزير العدل تعديل القرار سالف الذكر ،

---

(١) فتـوى ادارة الفتـوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، ملف ٢٨١/١/٧ .

وذلك بالاكتفاء بمجازاة المتظلم بخصم ثلاثة أيام بدلا من خصم عشرة أيام من راتبه ، فان قرار السيد / الوزير يعتبر سحبا للقرار الأول الصادر من السيد / رئيس محكمة أسيوط المشار اليه . بما يتضمن تعديله بخفض الجزاء الى ثلاثة أيام [1] . ومن ثم يحل قرار السيد / الوزير محل قرار السيد / رئيس محكمة أسيوط : فيما يتعلق بمجازاة العامل المتظلم : وتنصرف جميع آثاره الى تاريخ صدور قرار الجزاء الأول والصادر من السيد / رئيس محكمة أسيوط بتاريخ ١٩٦٢/١/١٧ وتحتسب مدة حظر الترقية اعتبارا من هذا التاريخ ، وليس من تاريخ قرار الوزير فى ١٩٦٢/١١/٢٤ [2] .

وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن الثابت من الأوراق أن المدعى قد جوزى فى ١٩٦٢/١٢/٢٦ بخصم خمسة عشر يوما من راتبه ، ثم عدل الجزاء فى ١٩٦٣/٨/٣١ الى خصم ثلاثة أيام فقط .

ومن ثم فان هذا التعديل ، هو فى حقيقته سحب للجزاء السابق . الموقع عليه أصلا فى ١٩٦٢/١٢/٢٦ ، وبالتالى يرتد أثر هذا التعديل بأثر رجعى الى تاريخ صدور قرار الجزاء السابق وتحتسب مدة حظر الترقية اعتبارا من هذا التاريخ : وليس من تاريخ التعديل [3] .

وقد قضى أيضا بأن تأجيل الترقية كأثر لجزاء تأديبى بخصم عشرة أيام من مرتب الموظف ، بمقتضى قرار مجلس التأديب الابتدائى ، هذا التأجيل يبدأ من اليوم التالى لقرار المجلس المذكور حتى لو استأنف الموظف هذا القرار ، لأنه لا يضار باستئنافه وبالتالى فلا يتراخى بدء احتساب مدة التأجيل حتى تاريخ صدور قرار مجلس التأديب

---

(١) يلاحظ ان خصم ثلاثة أيام كعقوبة تأديبية ، كان يمنع من الترقية خلال ثلاثة أشهر وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة الأسبق ولكن مثل هذا الجزاء ، لا يمنع النظر فى الترقية طبقا للنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، وطبقا للنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام .

(٢) ج . فى ١٩٦٤/٥/٦ ، س ١٨ ص ٣٠١ ب ١١١ .

(٣) أ.ع ٦٦٦ لسنة ١٤ فى ١٩٧٥/١/٢٦ ، س ٢٠ ص ١٧٥ ب ٥٦ .

الاستئناف [١] .

وقــد أفتى مجلس الدولة فى موضوع تدور وقائعه حــول قرار ادارى صدر بعزل أحد الموظفين من وظيفته ثم طعن فى هذا القرار أمام المحكمة الادارية المختصة التى أيدت القرار لأسبابه ثم طعن فى هــذا الحكم أمام المحكمة الادارية العليا التى أصدرت حكمها بالغاء الجزاء المطعون فيه ومجازاة المــدعى بالخصــم من مرتبه لمدة شهر والزام الحكومة بالمصروفات ، وقــد ذهبت الجهة الادارية التى يتبعها الموظف (وزارة العدل) الى القول بأن مدة حظر ترقية هــذا الموظف تبدأ من تاريخ صدور حكم المحكمة الادارية العليــا سالف الذكر ، وليس من تاريخ القرار الأول الصادر بفصله .

وعرض الموضوع على اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فأفتت بأن تعديل الجزاء يرتد بأثره الى تاريخ هــذا الجزاء أصلا . وليس الى تاريخ التعديل ، يستوى فى هــذا أن يكون التعديل صادرا بقرار من السلطة الرئاسية أو بحكم من الجهة القضائية . ومن ثم فان بداية مدة حظر الترقية بسبب مجازاة العامل بخصم مدة شهر من مرتبه وفقــا لحكم المحكمة الادارية العليا ، تحتسب لا من تاريخ هــذا الحكم وانما من تاريخ القرار الصادر أصلا بفصله ؛ لأن عقوبة الخصم حلت محــل عقوبة الفصل وتحسب من تاريخ القرار الصادر أصلا بالفصل . وذلك لأن تعديل الجزاء ، على الوجه السالف بيانه ، شأنه شأن كل نقض أو سحب كلى أو جزئى للقرار الادارى المعيب ،

---

(١) ق.أ. ٣٩٠ لســـــنة ١١ فى ١٩٥٨/١٠/٢٨ ؛ س ١٢ ص ١٤٧ ب ١٣٧ .

وقارن مع هــــذا ، فتــوى احدى ادارات الرأى بمجلس الدولة ، حيث ذهبت الى ان بداية مدة تأجيل الترقية ، تبدأ من تاريخ صدور قــرار مجلس التأديب الاستئناف (فتوى شعبة الأشغال رقم ٧٤ فى ١٩٥٤/١/٧ ، س ٨ ص ٢٩٧ ب ٢٧٦) ــ وكذلك حكم محكمة القضاء الادارى رقــم ١٠٤ لســنة ٧ فى ١٩٥٤/١١/٢٠ ، س ٩ ص ٧٦ ب ٦١ .

يكون بأثر رجعى من تاريخ القرار المعيب [١] .

٢٥٩ — ماذا لو تعددت الجزاءات التأديبية ، وتداخلت مدد حظر الترقيــة او تأجيلها ، بسبب هــذه الجزاءات ؟ كيف تحتسب هذه المدد ؟

لقد نص المشرع صراحة فى المـادة ٨٥ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٨٨ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، على أن تحسب فترات التأجيل المشار اليهــ من تاريخ توقيع الجزاء ، ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق . وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه ، من حيث ان العامل قد وقعت عليه عقوبة خصم عشرة أيام من مرتبه ، وذلك فى الدعوى رقم ١٩ لسنة ٦ ووقعت عليه عقوبة خصــم خمســة أيام أخرى فى الدعوى رقم ٨٣ لسنة ٦ ، وتم الحكم فى الدعويين فى جلسة واحدة ، وبالتالى فان فترتى التأجيل تحسب من تاريخ توقيع العقوبة ، ولا تضــم فترتا التأجيل لبعضهمــا لتنقضى كل منهمــا منفــردة على التــوالى . وانمــا تتداخلان ، وتسيران معا . وفى الحالة المعروضة تعتبر هاتان الفترتان وكأنهما فترة واحدة تحتسب من تاريخ توقيع العقوبتين ، وهو تاريخ واحد بالنسبة لهما ، كما سبق البيان . ومن ثم فلا تتكرر مدة التأجيل [٢] .

٢٦٠ — سحب الجزاء اداريا ، أو الغاؤه قضائيا ، يجعل للعامل الحق فى الترقية التى فاتته ، ومن تاريخ هذه الترقية . وحتى لو شاءت الادارة أن تعيد التحقيق معــه فى ذات التهم ، بعــد سحب الجــزاء أو الغائه ، وحتى لو نصت على هذا فى قرار السحب . ذلك أن سحب الجــزاء الذى كان مانعا من الترقية وقت اجرائها ، يترتب عليه اعتبار الجــزاء كأن لم يكن .

ومن ثم فان العامل يستحق هذه الترقية بأثر رجعى ، أى اعتبارا

---

(١) فتوى اللجنة الأولى فى ١٩٦٥/٥/٤ ، مجموعة فتاوى اللجان س ١٩ و ٢٠ ص ١١١ ب ٦٨ .

— فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركــزى والادارة بمجلس الدولة : ملف رقم ٣٦٦/٢/٦ غير منشورة .

(٢) ف. رقم ٣٥٨٢ فى ١٩٦٨/٥/٦ ملف ٦٤٥/١/٧ .

من التاريخ الذى صدرت فيه • وليس ثمة داع لانتظار ما يسفر عنه التحقيق المزمع اجراؤه من جديد ، لأن العبرة هى بالتاريخ الذى أجريت فيه الترقية المذكورة • وفى هـذا التاريخ لم يكن ثمة مانع من ترقية العامل ، باعتبار أن سحب الجزاء أو الغاءه جعله غير قائم فى التاريخ المذكـور (١) •

٢٦١ ـ تعديل الجزاء التأديبى ؛ بما يجعله غير مانع من الترقية ؛ يجعل القرار الصادر بترك العـامل فى الترقية قبل هـذا التعديل ، غير صحيح ويكون للعامل الحق فى هـذه الترقية من تاريخ اجرائها ، متى كانت أقدميته تخوله ذلك • وتطبيقا لهذا فقد أفتى مجلس الدولة بأن العقوبات التى يترتب عليها تأجيل الترقية ـ طبقا لنص المـادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ـ هى الخصم مـدة ثلاثة أيام على الأقـل (٢) • ومن ثم اذا جـوزى العـامل فى ٢٧/١١/١٩٦٣ بخصم ثلاثة أيام من مرتبه ؛ وترك لهذا السبب فى حركة الترقيات التى تمت فى ٢٠/١٢/١٩٦٣ والتى كانت أقدميته تسـعفه للترقيـة ضمن من رقوا فيهـا • ثم عدل الجـزاء المذكور بتـاريخ ١١/٢/١٩٦٤ الى خصم يومين فقط ، فان هـذا التعديل ينسحب الى تاريخ توقيع الجزاء فى ٢٧/١١/١٩٦٣ ، لأنه يعتبر سحبا لقرار الجزاء الصادر بثلاثة أيام واعداما له • وعلى هذا ، لا يترتب على هذه العقوبة أو هذا الجزاء ، تأجيل الترقية ، ويكون التعديل كاشفا عن هذا الوضع ، ويرتب للعامل المذكور حقا فى أن يعتبر مرقى من تاريخ حركة الترقية التى تمت فى ٢٠/١٢/١٩٦٣ سـالفة الذكر ، وذلك دون ماحاجة الى طعن قضائى (٣) •

---

(١) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٤٤٥٢ فى ٢١/٧/١٩٦٥ .

(٢) اما فى النظام الحالى للعاملين المدنيين للدولة ؛ والنظام الحـالى للعاملين فى القطاع العام ، فان عقوبة الخصم مدة ثلاثة ايام لا تمنع أصلا من الترقية بالأقدمية ، وانما يمنع من الترقية العقوبات الأخرى واقلها الخصم أو الوقف لمدة تزيد على خمسة أيام .

(٣) ف. ٤٤٥٢ فى ٢١/٧/١٩٦٥ ملف ١٠٥/١/٣ .

٢٦٢ — هل القرار الصادر بترقية العامل ، خلال المدة المحظور فيها ترقيته بسبب الجزاء التاديبى الموقع عليه ، قرار باطل ، أم انه منعــدم ؟

لقد ذهب حكم الى أن هــذا القرار هو قرار معيب بعيب خطير يفقده مقومات القرار الادارى وينزل به الى مجرد العمل المــادى الذى يجوز سحبه من الادارة دون التقيد بالمواعيد . هــذا مع مراعاة الحق المقرر للادارة بأن تسحب قراراتها غير المشروعة بنـــاء على اختصاص مقيد دون التقيد بميعاد . ذلك لأنه اذا كان المركز القانونى الذاتى ينشأ عن القاعدة العامة مباشرة ويقتصر عمل الادارة على تطبيق هذه القاعدة القانونية العامة على الوقائع المعروضة فانه يأخذ حكم العمل المــادى الذى لا ينجم عنه نشوء المركز القانونى للفرد ومن ثم فانه لا يكتسب الحصانة لانقضاء الميعاد [١] .

وقــد عرض هــذا ، على المحكمة الادارية العليا ، فلم تأخذ بهذا الرأى ، وانما قضت باعتبار القرار المذكور باطلا وليس منعدما . وقالت فى أسباب حكمها : « أن قصارى ما يمكن أن يوصف به القرار المطعون فيه أنه صدر مخالفا لنص القانون الذى أوجب فوات سنة على مجازاة المدعى للنظر فى ترقيته مما يجعله قابلا للالغاء أو السحب حسب الأحوال فى الميعاد القانونى وعدته ستون يوما من تاريخ صدوره . فاذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحبه الادارة فانه يصبح حصينا من الرجوع فيه من جانب مصدره [٢] .

وبهذا أفتت أيضــا الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ، حيث رأت أن قرار الترقية — الصادر قبل مضى المدة المحددة ، من تاريخ توقيع الجــزاء التأديبى — هو قرار باطل وليس

---

(١) حكم المحكمــة الادارية لوزارة التربيـــة والتعليم ، بجلســة ١٩٦١/٢/١٦ (مذكور ضمن حكم المحكمة الادارية العليا الذى سنورده حالا فى المتن) .

(٢) أ.ع ١٠٩٧ لسنة ٧ ق ١٩٦٦/١/٢ ، س ١١ ص ٢٥٦ ب ٢٩ .

منعـــدما (١) .

٢٦٣ — هل تجب ترقية العامل ، فور انتهاء المدة التى يحظر خلالها ترقيته بسبب توقيع عقوبة تأديبية عليه ؟ لقد كان ذلك واجبا فى ظـــل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة القديم .

ولكن لا يجب ذلك ، فى ظل التشريعات اللاحقـــة لهذا القـــانون والخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة . كما لا يجب ذلك أيضا وفقا للنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، وطبقا لنظمهم السابقة — وسنفصل ذلك على النحو التالى :

أولا : فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :

كان هـــذا القانون يقضى فى مادته ١٠٤ بأنه فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما ، وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة (٢) ، تحجز الدرجـــة للموظف المعـــاقب ان كان له حق فى الترقيـــة اليهـــا بالأقدمية (٣) ، على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة .

ومؤدى هـــذا ، أن العامل كان يرقى وجوبا ، بمجرد انتهاء فترة حظر ترقيته ، وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا (٤) .

وبهذا أفتت أيضا الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، حيث قالت : « ان المنع من الترقية خلال المدد المنصوص عليها فى المـــادة ١٠٣ من قانون نظام موظفى الدولة لا يعدو أن يكون ارجاء الترقية بمقـــدار هـــذه المدد ، وهـــذا هـــو المستفاد من صريح نص المـــادة ١٠٥ من ذات القـــانون التى عبرت عن هـــذا المنع بأنه تأجيل

---

(١) ج. ف ٢٣/٢/١٩٧٢ ملف ٨٦/٣/٢٧٦ .

(٢) أما اذا كانت العقوبة اشد من ذلك ، فلا تحجز للعامل درجة — اذا حل دوره فى الترقية بالأقدمية ، خـــلال مدة الحظر — ليرقى عليها بعد انتهاء هـــذه المدة .

(٣) أما اذا كانت الترقية بالاختيار ، فلا تحجز له درجة .

(٤) انظر فى تفصيل ذلك ، حكمها فى الطعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٤ بجلســة ٢٦/١/١٩٧٥ ، س ٢٠ ص ١٧٥ ب ٥٦ .

للترقية ، ومؤدى ذلك أن المركز القانونى للموظف فى الترقية بموجب الحركة التى صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا ، وانما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ، فاذا انقضت أصبح المركز القانونى فى الترقية حالا من التاريخ التالى لانقضائها ، ويجب على الادارة ترقية الموظف من هـذا التاريخ .

ومما يؤكد هـذا النظر أن مدد المنع من الترقية المبينة بالمادة ١٠٣ المشـار اليهـا انما هى فى حقيقة الأمر عقوبات تبعية للعقوبات الأصلية ، وبالتالى فانه لا يجوز تجـاوز المدى الزمنى الذى حـدده الشارع لهذه العقوبات التبعية ، فضلا عما فى هـذا التجاوز من اخلال بالحكمة التى يقوم عليهـا تحـديد آجال متفاوتة لتأجيل الترقيـة ، اذ الواضح أن الشارع انمـا أراد أن تكون فترة التأجيل متناسبة مع مدى جسامة العقوبة الأصلية من حيث آثارها التبعية مما لا يجعلهـا قائمة على أساس سليم من العدالة والمساواة .

ولا يغير ما تقدم أن تكون هـذه السنة التى تحجز الدرجة خلالها قـد انقضت دون أن تتم ترقية الموظف على الدرجة المحجوزة : اذ أن حجز الدرجـة لا يعدو أن يكون وسيلة للابقاء على درجة خالية يمكن أن يرقى عليها الموظف فور زوال المـانع من الترقية ، وليس هو بذاته أساس حق الموظف فى أن يرقى من تاريخ زوال المانع . وانما منشأ هذا الحق هو حلوله قانونا فى التاريخ المذكور . ومن ثم لا يترتب على انقضاء حجز الدرجة بفوات سنة من تاريخ حجزها انقضاء حق الموظف فى أن ترد أقدميته الى تاريخ زوال المـانع . وكل ما يترتب على انقضاء الحجز هو زوال حق الموظف فى الترقية على ذات الدرجة المحجوزة وجـواز شغلها بغيره ، ولكن ذلك لا يمنع من ترقيته على درجة أخرى تكون خالية أو عندما تخلو درجته المحجـوزة اذا ظلت خالية ، وعندئذ يتعين رد الأقدمية فى الدرجة الى تاريخ زوال المـانع [1] . وقالت أيضا الجمعية

---

(١) ج . فى ١٩٦٤/١/٢٩ ، س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ .
— ج . رقم ٢٥١ فى ١٩٥٧/٥/١٦ ، س ١١ ص ١٠٧ ب ٦١ .

العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، بأنه سبق لها أن رأت فى مقام تفسير نصوص المواد ١٠٣ ، ١٠٤ ، ١٠٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — أن الموظف الذى حل عليه الدور فى الترقية بالأقدمية يعتبر صالحا للترقية فى مفهوم المادة ١٠٣ من هذا القانون ، على أن ترجأ هذه الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبى عليه طيلة الفترات التى حددتها تلك المادة تبعا لنوع الجزاء ، ولم يقصد المشرع الى سلب الموظف حقه فى الترقية ، وقد أفصح عن قصده هذا فى المادة ١٠٤ اذ ميز الموظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له ان كان له حق فى الترقية اليها بالأقدميه . وحجز الدرجة فى هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية وجوبا من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من هذا التاريخ [1] .

ثانيا : فى ظل نظم العاملين المدنيين بالدولة — التالية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وكذلك طبقا لنظم العاملين فى القطاع العام ، لا تلتزم الجهة الادارية بأن ترقى العامل فور انتهاء المدة التى يحظر خلالها ترقيته بسبب العقوبة التأديبية الموقعة عليه .

وذلك لأنه ولئن كانت المادة ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، القديم ، كانت توجب حجز درجة الموظف الذى حل عليه الدور فى الترقية ، على الوجه الوارد بهذه المادة — الا أن نظم العاملين المدنيين بالدولة التى صدرت تالية لهذا القانون[2] —

---

(١) ج . ف ١٩٦٤/١/٢٩ ، س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨ . سبقت الاشارة اليها .

(٢) وهى ، القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة ، والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق لهؤلاء العاملين ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظامهم الحالى .

وكذلك نظم العاملين فى القطاع العام ، بصفة عامة [١] لم تتضمن نصا مماثلا للنص سالف الذكر ، وان نصت على حظر الترقية خلال مدة معينة تختلف باختلاف نوع الجــزاء الموقع على النحو الذى حددته هــذه النصــوص .

ومن ثم فلا يجوز طبقا لهــذه النظم أو التشريعات ، حجز درجة للعامل الذى وقعت عليه عقوبة ، ليرقى عليها بعد انقضــاء فترة حظر ترقيته بسبب هــذه العقوبة . ومؤدى هــذا أنه وفقا لهذه التشريعات — لا تجوز ترقية العامل خلال فترة الحظر . واذا انقضت هذه الفترة ، فليس ثمة الزام على الجهة الادارية بترقيته فوريا ، طالمــا أن المشرع لم يوجب حجز درجة لهــذا العــامل ليرقى عليها بعد انقضــاء الفترة المذكورة . بل يتربص العامل ، حتى تخلو درجات تتسع لترقيته ، والى أن تنشط الادارة لاجراء حركة الترقيات فى الوقت الذى تراه مناسبا لاجرائهــا [٢] .

---

(١) وهى ، نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقــم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ونظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لســنة ١٩٧١ ، ونظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) بمثل هذا أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الأســبق — ارجع فى هذا ج. ف ١٩٦٥/٦/١٦ ، س ١٩ ص ٤٢٠ ت ١٣٣ — فتــاوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة : رقم ٩٨٦٧ فى ١٩٦٥/١٢/٢٨ ملف ٤٣٧/١/٣ ورقــم ٣٠٧٢ فى ١٩٦٨/٤/٢٣ ملف ٧٣٩/١/٣ .

ومع ذلك فهناك رأى يذهب — على العكس من ذلك — الى ان مدد المنــع من الترقية — بسبب العقوبات التأديبية التى توقع على الموظفين — انما هى فى حقيقتها عقوبات تبعية لهــذه العقوبات الأصلية ، وبالتــالى فلا يجوز تجاوز المدى الزمنى الذى حدده المشرع لتلك العقوبات التبعية . فضلا عما فى هذا التجاوز من اخــلال بالحكمة التى يقــوم عليها تحــديد آجال متفاوتة لتأجيل الترقية ، اذ الواضح أن الشارع انما أراد أن تكون فترة التأجيل متناسبة مع مدى جسامة العقوبة الأصلية . ولو قيل بجواز تخطى هــذه الآجال لاختلطت العقوبات الأصلية من حيث آثارها التبعيــة ، مما لا يجعلها قائمة على اساس سليم من العدالة والمساواة (ج. ف ١٩٦٤/١/٢٩، س ١٨ ص ١٨٤ ب ٦٨) .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا ، وذلك بمناسبة قضية تتعلق بتطبيق لائحة نظـام موظفى ادارة النقل العام لمنطقة الاسكندرية ؛ والتى تنص مادتها ٢٤ على أنه لا تجوز ترقية الموظف الذى وقعت عليه احـدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى هـذه المـادة ، خلال المدد المنصوص عليها فى المـادة المذكورة • وقـد جاء فى أسباب هذا الحكم : « من حيث أن المـادة ٢٤ وكذا المواد الأخرى التى احتوتهـا اللائحة المشار اليها لم تتضمن أى حكم أو قاعدة تنظيمية توجب على الادارة ترقية الموظف ــ الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية ــ بمجـرد انقضاء المدد التى حددتها المـادة المذكورة ، ومن ثم فان كل ما يترتب على انقضاء هـذه المدد هو زوال المـانع الذى يحول دون ترقيته ؛ ويسترد بعدها صلاحيته للترشيح للترقية شأنه فى ذلك شأن أى موظف لم يسبق توقيع أية عقوبة تأديبية عليه ، ذلك أن كل مدة من المدد المشار اليهـا ولئن كانت فى الواقع حـدا أدنى لا يجوز قبل مرورها النظر فى ترقيته الا أنها ليست حدا أقصى تجب ترقيته بعدها • كما أن من المسلم أن للادارة دائما حـق اختيار الوقت المناسب لاجراء الترقية ، وأن مجرد توفر شروط الترقية فى الموظف مع وجود الدرجات المـالية لا يولد له الحق فى الترقية اليها بقوة القانون ، بل ان الأمر مع ذلك متروك لتقدير الادارة حسبما تراه متفقا مع حاجة العمل وصالحه وبغير اساءة استعمال السلطة [١] •

وهـذا المبدأ ــ وان صدر بمناسبة تطبيق اللائحة المشار اليها ــ الا أنه يعتبر مبدأ عاما بالنسبة للعـاملين المدنيين بالدولة والعـاملين فى القطاع العام ، حيث لم يتضمن نظمهم أى نص يوجب ترقية العامل الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية بمجرد انقضاء المدة التى يحظر ترقيته خلالهـا •

---

(١) إ.ع ١٠٨٢ لسـنة ١٥ فى ١٩٧٤/٣/٢٤ ، س ١٩ ص ٢٣١ ب ٩٢ •

٢٦٤ ــ ان الجزاء التأديبى ، الذى لا يمنع عن الترقية بالأقدمية ، يجوز أن ينهض مبررا كافيا لترك العــامل فى الترقية بالاختيار [١] . وذلك لأنه فى مجال الترقية بالاختيار [١] يكون الأمر أمر مفاضلة بين موظف وآخر ، ومن شأن هذه المفاضلة أن تقدم من لم يفرط منه فارطة طوال مدة خدمته على من فرط فى عمله ولو مرة [٢] .

---

(١) ق.أ ٦٠٠ لســنة ٦ فى ١٩٥٣/٤/٢٩ (١٥ ســنة) ص ٢٤٨١ ب ١٦٦٠ .

(٢) ق.أ. فى ١٩٥٤/٤/١٩ (١٥ سنة) ص ٣٤٨٤ ب ١٦٦٧ .

الباب الحادى عشر
أسباب انقضاء العقوبة التأديبية

٢٦٥ — بيـــان ذلك :

ان العقوبة التأديبية ، تنقضى بعدة أسباب أهمها ، سحبها اداريا أو الغاؤها قضائيا • وقـد تولينا شرح هذين السببين ، فى كتابنا عن « طرق الطعن فى العقوبات التأديبية » فنحيل اليه [1] •

وتنقضى العقوبة أيضا بمحوها — ولكن يثور التساؤل ، حـول ما اذا كانت العقوبة التأديبية ، تنقضى بمضى المدة ، أو بوفاة العامل ، أو بالعفو عنها ، أو برد الاعتبار — وسنفصل ذلك فى خمسة فصول ، على النحو التالى :

الفصل الأول : العفو وأثره فى المجالين الجنائى والوظيفى •

الفصل الثانى : رد الاعتبار ، وأثره •

---

(١) ويذهب بعض الفقه الى القـــول بأن العقوبة التأديبية تنقضى بتنفيـذها — ونحن نرى أنه يجب أن نفرق بين تنفيذ العقوبة : وآثارها . فالأصل فى تنفيذها أن يكون فوريا ، أما آثارها وقـد تكون أشد وقعـا من العقـوبة ذاتها ، فتتراخى كما هو الحال فى حظر الترقيـة خـلال مدة معينة بسبب العقـوبة التأديبية الموقعة على العامل ، وذلك طبقا للمـادة ٨٥ من نظـام العاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٨٨ من نظام العاملين فى القطاع العام . وفضلا عن هـذا ، فان تنفيذ العقوبة التأديبية ، لا يعنى انقضاءها ، بل انها تبقى طوال المدة اللازمة لمحوها ، والى ان يصدر القرار بمحوها متى توافرت الشروط اللازمة لذلك طبقا للمـادة ٩٢ من نظـام العاملين المدنيين بالدولة والمـادة ٩٤ من نظام العاملين فى القطاع العـام . ومما يقطع بصحة هـذا النظـر ، ان المشرع ذاته قـد نص فى المـادتين المشار اليهما انه يترتب على محو الجـزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسـبة للمستقبل . ومن ثم فلا ينصرف الى المـاضى ، بل يعتبر الجزاء قائما بظله واثـره قبل المحـو .

الفصل الأول

العفـــو

ان نظام العفو ، فى التشريع المصرى يقصد به ، أساسا العفو عن الجرائم أو العقوبة الجنائية [1] ، وما يترتب على هذا العفو ـ بنوعيه ـ من آثار ، ســواء فى المجال الجنائى ، أو المجال الوظيفى والتأديبى ، أو المجال المدنى . وقـد نص المشرع ، على العفو عن العقوبة الجنائية ، كما نص على العفو عن الجريمة أى العفو الشامل ، وذلك فى المواد ٧٤ و ٧٥ و ٧٦ من قانون العقوبات . وهـذه المواد تضع القواعد العامة فى هـذا الخصوص . وتطبيقاً لها صدرت بعض التشريعات ، بالعفو عن بعض الجرائم والعقوبات الجنائية . وبجواز اعادة بعض الموظفين الى الخدمة بعد أن فصلوا كأثر لهذه العقوبات .

وسنتناول دراسة ذلك ، فى ثلاثة مباحث ، وذلك على النحو التالى :

المبحث الأول : أنواع العفو ، وأثره فى المجال الجنائى .

المبحث الثانى : آثار العفو ، فى المجال الوظيفى .

المبحث الثالث : العفو عن الجريمة أو العقوبة التأديبية .

المبحث الأول

أنواع العفو ، واثره فى المجـال الجنائى

٢٦٦ ـ تعريف العفو ، ونوعاه :

العفو هــو نزول الهيئة الاجتماعية عن كل حقوقها المترتبة على

---

(١) وهــذا لا يمنع المشرع من ان يصدر تشريعا بالعفو عن بعض الجــرائم أو العقوبات التاديبية .

الجريمة ، أو عن بعضها [١] .

والعفو نوعان : عفـو عن العقوبة Gace ، وعفو عن الجريمـة ويسمى بالعفو الشامل Amnistie .

٢٦٧ — العفو عن العقـوبة :

هو اقالة المحكوم عليه من تنفيذها ، كلها أو بعضها أو ابدالهـا بعقوبة أخف منها قانونا . وذلك طبقا للمادة ٧٤ من قانون العقوبات .

وهـو وسيلة لا غنى عنها لتحقيق العدالة ، فى بعض الأحيان : فقد تصـدر العقوبة نتيجة خطأ قضائى لا سبيل لاصلاحه بالوسائل المقررة قانونا . كما أنه وسيلة للتخفيف من قسوة العقوبة المحكوم بها . وقـد يكون من حسن السياسة ، العفو عن جـزء من العقوبة لمن نفذ جانبا منها وهو حسن السلوك [٢] .

٢٦٨ — من يملك العفو عن العقوبة :

ان العفو عن العقوبة ، هو من اختصاص رئيس الجمهورية طبقا للمـادة ١٤٩ من الدستور الحـالى ، التى تنص على أن : « لرئيس الجمهورية حـق العفو عن العقوبة أو تخفيفهـا . أما العفو الشامل فلا يكون الا بقانون » وقـد ورد مثل هـذا النص فى الدساتير السابقة لمصر منـذ دستور سنة ١٩٢٣ .

٢٦٩ — اثـر العفو عن العقوبة :

ان العفو عن العقوبة ، لا يترتب عليه سوى عدم تنفيذ العقوبة أى اسقاطها ، كليا أو جزئيا ، حسبما يقضى بذلك أمر العفو .

---

(١) د. السعيد مصطفى ، الأحكام العامة فى قانون العقوبات طبعـة ١٩٦٢ ص ٨٠٣ .

(٢) د. السعيد مصطفى — الأحكام العامة فى قانون العقـوبات — طبعة ١٩٦٢ ، ص ٨٠٣ — د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العـام ، طبعة ١٩٦٤ ص ٥٩٧ .

وهو لا ينصرف — بحسب الأصل — الا الى العقوبة الأصلية . ولا يمتد الى العقوبات التبعية أو التكميلية وغيرها من الآثار الجنائية[١] .

ومع ذلك يجوز أن ينص فى أمر العفو على شموله العقوبات التبعية والتكميلية والآثار الجنائية الأخرى ، وذلك طبقا للفقرة الثانية من المادة ٧٤ من قانون العقوبات وكذلك الفقرتين الثالثة والرابعة من المادة ٧٥ من هذا القانون [٢] .

ومع هذا ، فتجدر الاشارة الى أن أمر العفو عن العقوبة — وان شمل العقوبات التبعية ، والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على هذه العقوبة — الا أنه لا يمكن أن يمس الفعل فى ذاته ، ولا يمحو الصفة الجنائية التى تظل عالقة به ، ولا يرفع الحكم ، ولا يؤثر فيما نفذ من عقوبة ، بل يقف دون ذلك جميعا [٣] .

ولا يترتب على العفو عن العقوبة ، أى مساس بحقوق الغير المترتبة على الجريمة [٤] .

٢٧٠ — العفو عن الجريمة ، ويسمى أيضا العفو الشامل :

يقصد به اسدال ستار النسيان على بعض الجرائم . وبالتالى محو الدعاوى التى رفعت ، والتى يمكن أن ترفع ، والأحكام التى تكون قد صدرت بشأن هذه الجرائم [٥] .

وقد عرفته المادة ١/٧٦ من قانون العقوبات بقولها « العفو الشامل لا يمنع أو يوقف السير فى اجراءات الدعوى ، أو يمحو حكم

---

(١) د. على راشد ، دروس فى القانون الجنائى ، سنة ١٩٨٠ ، ص ٥٩٤ .
(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٨٠٥ .
— د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .
(٣) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .
(٤) المرجع السابق ، فى ذات الموضع .
(٥) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٨٠٦ .

الادانة ولا يمس حقوق الغـير الا اذا نص القانون الصادر بالعفـو على ذلك » •

ويلجأ الى العفو الشامل ، أى عن الجريمة — عادة — فى الظروف السياسية ويكون جمـاعيا بخصوص جريمـة أو جرائم معينة • ولكن لا يوجـد ما يمنع من اصداره عن جرائم غير سياسية ، أو عن جريمة بعينهـا (١) •

٢٧١ — من يملك اصدار العفو الشامل :

سبق أن رأينا أن المـادة ١٤٩ من الدستور ، نصت على أن العفو الشامل لا يكون الا بقانون (٢) •

وعلة ذلك أن هذا النوع من العفو ، يعطل أحكام قانون العقوبات فى الحالة التى صدر فيها • ومن أجل هـذا أوجب الدستور أن يكون صدوره بذات الأداة التى صدر بها القانون المذكور (٣) •

٢٧٢ — اثر العفو عن الجريمة :

يترتب على هـذا العفـو ، أن تزول عن الفعل صفة الجريمة ، ويصبح كما لو كان مباحا • ومن ثم فانه لا يجوز اتخاذ أية اجراءات جنائية بخصوص هذا الفعل ، أو رفع الدعوى الجنائية عنه (٤) •

فاذا كانت الدعوى قـد رفعت فعلا ، يحكم بعدم جواز نظرها ، واذا كان قـد صدر فيها حكم بالادانة زال كل أثر لهذا الحكم ويعتبر

---

(١) د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العـام ، طبعة ١٩٦٤ ، ص ٦٠٠ — د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٦ .

(٢) وكانت تنص على ذلك ايضا ، المـادة ١٢٧ من الدستور السابق الصادر عام ١٩٧٠ ، والمـادة ١٤١ من دستور سنة ١٩٥٦ .

(٣) د. السعيد ، فى ذات المرجع والموضع .

(٤) د. على راشد ، المرجع السابق فى ذات الموضع — د. محمـود مصطفى ، المرجع السابق ، فى الموضع ذاته .

كأنه لم يكن [١] .

٢٧٣ — أثر هـذا العفو ، من الناحية المدنية :

الأصل أن العفو الشامل لا يمس حقوق الغير التى ترتبت لهم عن الجريمة . ولكن يجوز أن ينص فى القانون الصادر بالعفو ، على خلاف ذلك ، وفقاً للمـادة ٢/٧٦ عقوبات . وفى هـذه الحالة تتكفل الدولة بتعويض ما ينشأ عن الجريمة من الأضرار [٢] .

المبحث الثانى

اثـر العفو فى المجال الوظيفى والتأديبى

٢٧٤ — لقـد أشرنا فيما تقدم الى أثر العفو ، فى المجال الوظيفى أو التأديبى — بصفة عامة — كما أشرنا الى أن بعض القوانين والقرارات الجمهورية قـد صدرت بالعفو عن بعض العقوبات الموقعة على بعض الموظفين ، وبجـواز اعادتهم الى الخدمة بعد أن فصلوا نتيجة للحكم عليهم بهذه العقوبات الجنائية . وسنتحدث هنا عن أمرين :

الأمر الأول : هـو نصوص بعض هـذه القـوانين والقرارات الجمهورية .

والأمر الثانى : هـو أثر العفو فى المجال الوظيفى وفقا للقواعد العامة السالف بيانها ، وطبقا لهذه القوانين والقرارات الجمهورية المشار اليها — وسنتناول ذلك كله ، فى مطلبين ، على النحو التالى :

---

(١) د. على راشد ، فى ذات المرجع والموضع .
(٢) د. السعيد مصطفى ، المرجع السابق فى ذات الموضع .

المطلب الأول

بعض القوانين والقرارات الجمهورية ، بالعفو عن بعض العقوبات ، وبجواز اعادة بعض المحكوم عليهم جنائيا الى الخـدمة

٢٧٥ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٧٦ لسـنة ١٩٦٠ ، بالعفو عن بعض العقوبات ، واجازة اعادة بعض الموظفين المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخدمة :

مادة ١ — يعفى المفرج عنهم صحيا ، من باقى العقوبات المحكوم بهـا عليهم من محكمة الشعب •

مادة ٢ يجوز أن يعاد الموظف العمومى ، الى الوظيفة التى كان يشغلها قبل الحكم عليه من محكمة الشعب ، أو الى وظيفة أخرى مماثلة أو غير مماثلة ؛ اذا كان الحكم عليه مع وقف تنفيذ العقوبة أو كان ممن يدخل فى حكم المـادة السابقة أو كان قـد استوفى العقوبة المحكوم عليه بهـا ، وذلك بالشرطين الآتيين :

(أ) أن يقدم طلبا بذلك الى الجهة التى كان يتبعها قبل فصله ، خلال ثلاثين يوما من صدور هـذا القانون •

(ب) أن يوضع فى الدرجة التى كان عليها قبل فصله ، وفى أقدميته فيها • كما يجوز عند عدم وجود درجة خالية تعيينه بمكافأة ولا يجوز الطعن فى قرار اعادة الموظف • ويقصد بالموظف العمومى فى حكم هذا القانون ، الموظف أو المستخدم أو العامل الذى كان فى خدمة الحكومة أو أحـد فروعهـا أو فى مجالس المديريات أو المجالس البلدية أو أية مؤسسة عامة •

ويعتبر العفو عن العقوبة ، فى حكم هذا النص ، بمثابة استيفاء لها•

مادة ٣ — كل موظف أعيد الى الخدمة ، وفقا للمادة السابقة يكون تحت الاختبار مدة خمس سنوات تبدأ من تاريخ اعادته •

ويجوز لأسباب هامة تتعلق بالأمن يقدرها وزير الداخلية أن يفصل الموظف خــلال فترة اختباره • ويكون قرار وزير الداخلية فى هــذه الحالة غير قابل للطعن •

مادة ٤ ــ تسرى أحكام هــذا القانون ، على كل من سبق الحكم عليه من محكمة الشعب ، اذا أفرج عنه صحيا ، أو اذا استوفى العقوبة المحكوم عليه بها •

مادة ٥ ــ ينشر هــذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره [1] •

٢٧٦ ــ قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن حساب مدد الفصل لمن يعادون للخدمة ، بعد صدور قرار العفو عنهم :

مادة ١ ــ تعتبر مدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين الذين صدر عفو عنهم ، ويعادون الى الخدمة بعد انتهائها نتيجه للحــكم عليهم فى قضايا سياسية • ويطبق ذلك على من سبق اعادتهم الى الخدمة قبل صدور هــذا القرار •

مادة ٢ ــ لا يجوز الاستناد الى الأقدمية التى يرتبها هذا القرار للطعن فى القرارات الصادرة بالترقيات قبل صدوره •

كما لا يترتب على حساب المدة وفقا للمــادة السابقة صرف أية فروق مالية عن المــاضى •

مادة ٣ ــ ينشر هــذا القرار فى الجريدة الرسمية [2] •

---

(١) نشر فى الجريدة الرســمية فى ١٩٦٠/٦/١٢ العدد ١٣٠ •
(٢) نشر فى الجريدة الرسمية فى ١٩٦٦/٩/٢٨ العدد ٢٢٢ •

٢٧٧ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ بالعفو عن المفرج عنهم صحيا عن باقى العقوبات المحكوم بها عليهم فى قضايا سياسية ، وذلك بالنسبة للأحكام الصادرة حتى ١٥ مايو ١٩٧١ ، وبجواز اعادة بعض الموظفين العموميين المحكوم عليهم بعقوبة جنائية فى قضايا سياسية الى خدمة الدولة :

مادة ١ — يعفى المفرج عنهم صحيا ، من باقى العقوبات المحكوم بها عليهم ، فى قضايا سياسية ، وذلك بالنسبة للأحكام الصادرة حتى ١٥ مايو ١٩٧١ .

مادة ٢ — يجوز أن يعاد الموظف العمومى المحكوم عليه بعقوبة جناية فى القضايا السياسية الى الوظيفة التى كان يشغلها قبل الحكم عليه أو الى أية وظيفة أخرى مماثلة أو غير مماثلة ، اذا كان الحكم عليه مع وقف تنفيذ العقوبة أو كان ممن يدخل فى حكم المادة السابقة أو كان قد استوفى العقوبة المحكوم عليه بها ، وذلك بالشرطين الآتيين :

(أ) أن يقدم طلبا بذلك الى الجهة التى كان يتبعها قبل فصله ، خلال ثلاثين يوما من صدور هذا القانون .

(ب) أن يوضع فى الدرجة أو الفئة التى كان عليها قبل تركه الخدمة وفى أقدميته فيها . وفى حالة عدم وجود درجة أو فئة خالية ، تنشأ درجة أو فئة شخصية تلغى لدى خلوها من شاغلها .

ويقصد بالموظف العمومى فى حكم هذا القانون ، الموظف أو المستخدم أو العامل الذى كان فى خدمة الحكومة أو أحد فروعها أو فى مجالس المديريات أو المجالس البلدية أو فى أية مؤسسة عامة .

ويعتبر العفو عن العقوبة فى حكم هذا النص بمثابة استيفاء لها .

مادة ٣ — كل موظف أعيد الى الخدمة وفقا للمادة السابقة يكون تحت الاختبار مدة خمس سنوات تبدأ من تاريخ اعادته . ويجوز لأسباب هامة تتعلق بالأمن يقدرها وزير الداخلية أن يفصل الموظف خلال فترة الاختبار .

مادة ٤ — تسرى أحكام هذا القانون على كل من سبق الحكم عليه فى قضايا سياسية اذا أفرج عنه صحيا ، أو اذا استوفى العقوبة المحكوم عليه بها ، وذلك بالنسبة للأحكام الصادرة حتى ١٥ مايو سنة ١٩٧١ .

مادة ٥ — ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره » (١) .

المطلب الثانى

تطبيقات لأثـر العفو عن بعض العقوبات ، فى المجال الوظيفى ، وفقا للفقه وقضاء مجلس الدولة وفتاويه

٢٧٨ — الأصل أن العفو عن الجريمـة — ومن باب أولى ، العفو عن العقوبة الجنائية وحدها — لا أثر له فى الجانب التأديبى للواقعة : فلا يمس الجزاءات التأديبية التى سبق توقيعها عنها ، كما أنه لا يمنع — اذا لم يكن قـد سبق توقيع الجزاء — من البدء فى المساءلة التأديبية أو من السير فيها . ولكن قـد يحدث أن ينص المشرع صراحة فى قانون العفو على شموله للجزاء التأديبى ، وهو ما ظهر فى فرنسا فى سلسلة من القوانين (٢) .

٢٧٩ — العفو الشامل عن الجريمة ، لا يترتب عليه رفع الجـزاء التـأديبى الموقع عن ذات الفعل المكون للجريمة الجنائية :

فقد رأينا أن أثر العفو مقصور على الناحية الجنائية فلا يشمل الأحكام أو الجزاءات التأديبية التى تكون قـد وقعت على المحكوم عليه من جراء ذات الفعل : لأن أساس هذه الجزاءات التأديبية هو اعتبارات أخرى لا تقتصر على مجرد الصفة الجنائية فى الفعل ، ومن ثم فلا تزول بزوال هـذه الصفة (٣) .

---

(١) نشر فى الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٧١/١١/١١ بالعـدد ٤٥ تابع (أ) .

(٢) د. عبد الفتاح حسن ، التأديب ، ص ٢٣٢ .

(٣) د. على راشـد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٧ .

ولهـذا ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه اذا صدر قانون بالعفو الشامل عن الجرائم الجنائية التى ارتكبت فى فترة معينة ، وكان أحـد من يشملهم هـذا القانون موظفا عموميا عاقبته الادارة تأديبيا عن ذات الأفعال المكونة للجريمة الجنائية التى شملها العفو ، فان هـذا الجزاء التأديبى لا يجوز رفعه ، وذلك لأن قانون العفو الشامل لا يمحو عن الفعل المعاقب عليه الا صفة الجريمة الجنائيـة ، دون صفة الجريمة التأديبية التى تبقى لاحقة بالفعل فى ذات الوقت [١] .

٢٨٠ ــ الفـرق بين اثر العفو الشامل ، اى العفو عن الجريمة ، واثر العفـو عن العقـوبة :

لقـد أوضحنا أن العفو عن العقوبة ، وهو يتم بقرار من رئيس الجمهـورية [٢] ، لا يعتبر بمثـابة العفـو الشـامل الذى لا يكون الا بقانون [٣] طبقا لصريح نص الدستور .

فالعفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل ، فى أنه لا يميط عن الفعل وصفه الجنائى ، ولا يمحو معرة الجريمة . ولهذا ، فانه فى حالة العفو عن العقوبة ، يظل الحكم الجنائى الصادر ضـد العامل حائزا حجيته الكاملة أمام القضاء الادارى (والقضاء التأديبى) فيما تناوله من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التى صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة اسنادها اليه . أما الآثار الجنائيـه والعقوبات التبعية ، فهى التى تكفل قرار العفو عن العقوبة بمحوها دون غيرها [٤] .

---

(١) فتوى شعبة الشئون الداخلية والسياسية بمجلس الدولة ، رقم ٦٩٠٦ فى ١٩٥٣/١١/١٨ ، مجموعة فتاوى قسم الرأى ، السـنة الثامنة والنصف الأول من السنة التاسعة .

(٢) أن العفو عن العقوبة ، وان كان الأصل فيه أن يكون بقـرار جمهورى ، الا أنه لا يوجد ما يمنع من أن يكون بقانون . أما العفو الشامل فهو كما عرفنا لا يكون فى جميع الأحوال الا بقانون .

(٣) ج. ف ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٦٣ ب ٩١ .

(٤) أ.ع ٩٧٨ لسنة ٨ ق ١٩٦٥/١/١٠ ، س ١٠ ص ٣٩٢ ب ٤٣ .

٢٨١ — قرار العفو عن العقوبة الجنائية — ولو كان شاملا للعقوبات التبعية — لا يسقط ما تم من هذه العقوبات . وبالتالى فلا يزيل قرار الفصل الذى تـم :

وتطبيقا لذلك ، فقـد أفتى مجلس الدولة بأن العفو عن العقوبة الصادر بقرار جمهورى ، لا يمحو الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يمحو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائمـا (١) . وعلى هـذا ، أيضا ، الفقه الجنائى ، كمـا سلف البيان (٢) .

ومن ثم ، فانه لا يترتب على القرار الجمهورى الصادر بالعفو ، سوى اسقاط العقوبة الأصلية ، أو ما بقى منها ، وكذلك العقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة للمستقبل فحسب . ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التى نفـذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السابقة على صدوره (٣) .

وعلى ذلك ، فانه لا يترتب على قرار العفو ، اسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف كأثر للحكم الجنائى الصادر ضـده . وذلك لأن انتهاء الخدمة نتيجة لهذا الحكم يعتبر أثرا فوريا له ، ويقع مباشرة وبقوة القـانون كنتيجة حتمية ، ويستنفد غرضـه — بقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والادارة — بمجرد وقوعه ، وبالتالى فانه يكون سابقا على صدور قرار العفو ، ولا يزول بهذا القرار (٤) .

وبهـذا قضت المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت بأن القـرار الجمهورى بالعفـو عن العقوبة — حتى لو نص على شمول العفـو العقوبات الأصلية ، والتبعية والآثار الجنائية الأخرى — فانه لا ينصرف

---

(١) ج . ف ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٦٣ ب ٩١ .
(٢) د . محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .
(٣) الفتوى سـالفـة الذكـر .
(٤) ذات الفتوى المشار اليها .

الى الآثار المدنية أو الادارية الناشئة عن الجرائم الجنائية المحكوم فيها بالادانة ، ومن بين هذه الآثار الادارية فصل العامل من الخدمة . وذلك طبقا للحدود التى رسمتها المـــادتان ٧٤ و ٧٥ من قانون العقوبات [١] .

٢٨٢ — هل العفو عن بعض العقوبات ، واعادة العـــامل الى الخدمة، يترتب عليه احتساب مدة الفصل فى الأقدمية ، واعتبار مدة الخدمة متصلة :

الأصل هو عدم احتساب مدة الفصل هـــذه ، فى خدمة العامل ، ولا اعتبار هـــذه الخدمة متصلة لا انفصام لهـــا . ولكن يجوز النص على خـــلاف ذلك فى القرار أو القانون الصـــادر بالعفو : أو فى قرار أو قانون لاحـــق .

٢٨٣ — اثر العفو عن العقوبة ، فيما يتعلق برد اعتبار الموظف :

ان القرار الجمهورى الذى يصدر بالعفو عن العقوبة الأصلية ، والتبعية والآثار الأخرى ، يعتبر بمثابة رد اعتبار للعامل الذى سبق أن فصل كأثر للحكم الجنائى الصادر ضده . وبالتالى يجوز تعيينه من جديد . ودون ما حاجة لانتظار مدة ، أو لاتخاذ اجراءات رد الاعتبار . وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه : « يشترط فيمن يعين فى احـــدى الوظائف ... ألا يكون قـــد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قـــد رد اليه اعتباره فى الحالتين » [٢] . وكان

---

(١) ا.ع ٩٧٨ لسنة ٨ ق ١٩٦٥/١/١٠ ، س ١٠ ص ٣٩٢ ب ٤٣ .

(٢) هـــذه المـــادة تقابل المـــادة العشرين من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والتى تنص على انه : « يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف .. الا يكون قـــد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقـــوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة ، أو بعقوبة مقيدة للحـــرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قـــد رد اليه اعتباره » وهـــذه المـــادة تقابل ايضا المـــادة ١٦ من النظام الحالى للعاملين بالقطاع العـــام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

مقتضى هـذا النص ، أنه يشترط لاعادة تعيين العامل الذى فصل من الخدمة كأثر لحكم جنائى، أن يكون قد رد اليه اعتباره ، الا أنه لما كان القرار الجمهورى قد صدر شاملا العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الحكم الصادر ضد العامل المذكور ، فانه يترتب على هـذا القرار اسقاط جميع العقوبات والآثار التى قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين فى الوظائف العامة ، ومن ثم فانه يعتبر بمثابة رد اعتبار لهذا العامل ، فى مفهوم نص المادة سالفة الذكر • ولا يتطلب الأمر فى هـذه الحالة قضاء مدد معينة بعد صدور قرار العفو • ويجوز اعادة تعيينه عقب صدور القرار الجمهورى سالف الذكر ، دون حاجة الى انتظار انقضاء المدد اللازمة لرد الاعتبار القضائى أو القانونى • وذلك كله مع مراعاة الشروط الأخرى اللازمة للتعيين [١] • ويلاحظ أن اعادة التعيين ، على هذا النحو ، يترتب عليها عدم حساب المدة من تاريخ فصلهم الى تاريخ اعادتهم ، ضمن مدة خدمتهم [٢] • وذلك وفقا للأصل العام ما دام لا يوجد نص على خلاف ذلك •

٢٨٤ — هل اعادة الموظف الى الخدمة — طبقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فى شأن العفو عن بعض العقوبات ، واجازة اعادة بعض المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخدمة ، يترتب عليها احتساب مدة الفصل فى الخدمة أو فى اقدمية الدرجة التى كان يشغلها الموظف ؟

لقد اختلفت الآراء فى هـذا الشأن ، على النحو التالى :

أولا : هناك رأى ، يذهب الى احتساب مدة الفصل ضمن مدة الخدمة ، طبقا للقانون المذكور • ويستند هـذا الرأى الى القول بأن الأصل ، عند اعادة الموظف المفصول الى الخدمة ، ألا تحسب مدة الفصل فى أقدمية الدرجة ، الا أن القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ الصادر بالعفو

---

(١) ج • ف ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٦٣ ب ٩١ •
(٢) الفتوى سالفة الذكر •

عن بعض العقوبات واجـازة اعادة بعض الموظفـين المحكوم عليهم ؛ أجاز حساب مدة فصلهم فى أقدميتهم • وبهذه المثابة ، فانها لا تعدو أن تكون مجرد مـدة اعتبارية ، الأسـاس فيها الا تترتب عليها الآثار القانونية ذاتها التى تترتب على مدة الخدمة الفعلية • ومن ثم لا ينسحب أثرها على المـاضى الى ما يجاوز النطاق الذى حدده القانون • وعلى ذلك ، فان الموظف المفصول عند اعادته الى الخدمة ، وفقـا للقانون المذكور ، لا يسوغ له التوسل بأقدميته الاعتبارية للطعن فى قرارات ادارية سابقة وقعت صحيحة فى حينهـا أو تناولت غيره خلال مـدة انسلاخه عنها [1] •

ثانيا : ان الرأى الآخر — الذى نؤيده — هو أنه اذا أعيد الموظف الى الخدمة — طبقا للقانون ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فى شأن العفو عن بعض العقوبات ، واجازة اعادة بعض المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخـدمة — فلا تحسب مدة فصله فى أقدمية الدرجة التى كان يشغلها قبل فصـله [2] •

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن القرار الجمهورى رقم ٢٣٣٠ لسنة ١٩٦٧ نص على أن يعفى عن العقوبات المحكوم بها على السيد / •••• من محكمة أمن الدولة العليا بتاريخ ١٩٦٢/١٠/١١ فى الجناية رقم ٤٥٠ لسـنة ١٩٦٠ أمن دولة عليا مغاغة وعن العقوبات التبعية وكذلك عن جميع الآثار المختلفة المترتبة على حكم الادانة المشار اليه ، ومن ثم فان القرار الجمهورى سالف الذكر وان شمل العقوبات الأصلية والتبعية والآثار الجنائيـة الأخرى المترتبة على حكم الادانة الا أنه لا يعتبر

---

(١) أ.ع ٩٣٨ لسنة ٩ فى ١٩٦٨/١٢/٢٩ ، س ١٤ ص ١٧٥ ب ٢٢ .
— أ.ع ٧٤٩ لسنة ١١ فى ١٩٦٩/٦/٢٩ ، س ١٤ ص ٩٠١ ب ١٢٠ .
— كما قضت محكمة القضاء الادارى فى حكم لهـا بأن مدة الخـدمة تعتبر متصلة ويدخل فيها فترة الفصل كاملة طبقا للقانون رقم ١٧٦ لسـنة ١٩٧٠ : « ق.أ ٤١٢ لسـنة ١٧ فى ١٩٦٥/١٢/٢ ، س ٢٠ ص ٦٤١ ب ٢٣٣ » .

(٢) أ.ع ٩٧٨ لسنة ٨ فى ١٩٦٥/١/١٠ ، س ١٠ ص ٣٩٢ ب ٤٣ .

عفوا شاملا لأن العفو الشامل لا يكون الا بقانون طبقا لنص المادة ١٢٧ من الدستور وبالتالى فانه لا يمحو الجريمة ذاتها كما لا يمحو الحكم الصادر بالادانة الذى يظل قائما ولا يترتب على هـذا القرار سوى اسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقى منها وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة الى المستقبل فحسب • ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التى نفذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السـابقة على صدوره • وعلى ذلك فانه لا يترتب على هـذا القرار اسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه فى جناية ، وفقا للفقرة الثامنة من المـادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى فصل المدعى فى ظله والذى يعتبر أثرا فوريا يقع مباشرة وبقوة القانون كنتيجة حتمية للحكم الجنائى الصادر ضـده ، وبالتالى فاذا كان انتهاء خدمة المدعى قـد تم كأثر من آثار الحكم عليه فى الجناية المنسوبة اليه فانه لا يترتب على القرار الجمهورى رقم ٢٣٣٠ لسنة ١٩٦٧ اسقاط الأثر الخـاص بانتهاء خدمته الذى وقع فور صدور الحكم عليه وفى تاريخ سابق على تاريخ صـدور قرار العفو المشار اليه ولا يتأتى ذلك الا بقرار تعيين جديد يصل ما انقطع من الرابطة الوظيفية بينه وبين الدولة •

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم فان المدة من تاريخ فصـل المدعى الى تاريخ اعادة تعيينه لا تعتبر مدة عمل وبالتالى لا تكون مدة خدمته الحالية متصلة بمـدة خدمته السابقة ومن ثم لا يحق للمدعى تسوية حالته أسوة بزملائه من حيث الترقية والعلاوات وصرف الفروق المترتبة على ذلك لاختلاف المركز القانونى بينه وبين زملائه الذين ظلت مدة خدمتهم متصلة » [1] •

كمـا أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة بأن صـدور القرار الجمهورى بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية

---

(١) ق.أ ١٩٢ لسنة ٢٣ فى ١٠/١١/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص.١١ ب ٩ •

والآثار الجنائية المترتبة على الأحكام الجنائية الصادرة ضد الموظفين ، لا يترتب عليه اعادتهم الى وظائفهم بقوة القانون وكنتيجة حتمية لصدور قرار العفو المشار اليه • ولا تجوز اعادتهم الى العمل الا بقرارات تعيين جديدة تصل ما انقطع من الرابطة الوظيفية بينهم وبين الدولة ، اذا ما توافرت فى شأنهم الشروط الأخرى اللازمة لذلك • ومقتضى ذلك هو أن المدة من تاريخ فصلهم كأثر للحكم الجنائى ، الى تاريخ اعادة تعيينهم من جديد لا تعتبر مدة عمل ، وبالتالى فالأصل أنه لا يجوز حسابها ضمن مدة خدمتهم لانتفاء الأساس القانونى [1] •

٢٨٥ — الاعادة الى الخدمة ، وفقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ سالف الذكر ، ليست سحبا لقرار الفصل :

ذلك أنه يبين من نص المادتين الثانية والثالثة من القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ — فى شأن العفو عن بعض العقوبات واجازة اعادة بعض الموظفين المحكوم عليهم من محكمة الشعب الى الخدمة — أن المشرع رغبة منه فى افساح مجال العمل لمن صدرت ضدهم أحكام من محكمة الشعب أجاز للجهة الادارية أن تعيد تعيينهم الى وظائفهم السابقة ذاتها التى كانوا يشغلونها قبل انهاء خدمتهم أو الى أية وظيفة أخرى مماثلة أو غير مماثلة ، على أن يكون ذلك بناء على طلبهم فى الميعاد الذى حدده وأن يوضعوا فى الدرجة التى كانوا عليها وبأقدميتهم فيها قبل فصلهم أو أن يعينوا بمكافأة عند عدم وجود درجة خالية وذلك كله تحت الاختبار مدة خمس سنوات — ومفهوم هذا أن القانون لم يتضمن أثرا رجعيا للاعادة من مقتضاه اعتبار القرارات الصادرة بفصلهم كأن لم تكن ، بل انه قد راعى فى ذلك أنها قرارات صحيحة متفقة مع أحكام القانون ومنتجة لجميع آثارها والتى لم يمح أى منها ، ومن ثم فليس بصحيح تكييف القرارات الصادرة باعادة تعيين هؤلاء الموظفين بأنها سحب للقرارات الصادرة بفصلهم من الخدمة ، لخروج

---

(١) ج • ف ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٦٣ •

هـذا عن قصد الشارع من جهة ولتعارضه مع أوضاع انسحب وآثاره من جهة أخرى (١) .

٢٨٦ — الفرق بين سحب قرار الفصل ، وبين الاعادة للخدمة وفقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه :

ان سحب قرار الفصل يترتب عليه اعتبار هذا القرار كأن لم يكن ومنح الموظف كافة الآثار القانونية التى كانت تترتب على بقائه فى الخدمة . فان استحق الترقية الى الدرجة الأعلى خلال فترة الفصل يتعين منحها اليه كأثر لسحب قرار الفصل .أما اعادة التعيين وفقا للقانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فقد نص صراحة على أن تكون فى ذات الدرجة التى كان يشغلها الموظف قبل فصله ، ومفاد ذلك أنه لا يجوز منح الموظف الترقيات الى الدرجات الأعلى التى كان يستحقها لو بقى فى الخدمة ، بل يتعين أن تتم الاعادة فى ذات الدرجه دون اعتبار لما كان الموظف يستحق من ترقيات الى الدرجات التالية لو بقى فى الخدمة ، وكل ما هنالك أن المشرع احتفظ للموظف بأقدميته فى الدرجة التى كان يشغلها قبل فصله (٢) .

٢٨٧ — صدور القرار الجمهورى رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن حساب مدد الفصل لمن يعادون للخدمة ، بعد صدور قرار العفو عنهم اساس ذلك وكيفيته :

نظرا لما سبق بيانه من أن الأصل هو عدم حساب مدة الفصل فى الخدمة بالنسبة لمن يعادون الى الخدمة بعد صدور قرار بالعفو عنهم ، وأن القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ سالف الذكر لم يتضمن نصا يقضى بحساب مدة الفصل فى الخدمة بالنسبة لمن أعيدوا الى الخدمة طبقا لأحكامه ، وبالتالى فلا تحسب هذه المدة وفقا للرأى الراجح فى هذا الخصوص كما أوضحنا . لذلك صدر القرار الجمهورى

---

(١) أ.ع ٧٤٩ لسنة ١١ فى ١٩٦٩/٦/٢٩ ، س ١٤ ص٩٠١ ب١٢٠ .
— أ.ع ٩٣٨ لسنة ٩ فى ١٩٦٨/١٢/٢٩ ، س ١٤ ص ١٧٥ ب ٢٢ .
(٢) ق.أ ٤١٢ لسنة ١٧ فى ١٩٦٥/١٢/٢ ، س ٢٠ ص٦٤١ ب٣٣٣ .

رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ ونص فى مادته الأولى على أن : تعتبر مـدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين الذين صدر عنهم عفـو ويعادون الى الخدمة بعد انتهائها نتيجة للحكم عليهم فى قضايا سياسيه ٠

ويطبق ذلك على من سبق اعادتهم الى الخدمة قبل صدور هـذا القـرار ٠٠٠ » وطبقـا للنص المذكور ، فقـد أفتى مجلس الدولة ؛ بأن مؤدى هـذا النص اعتبار مدة الخدمة متصلة بالنسبة الى من أعيد الى الخدمة قبل صدوره أو من يعاد اليها بعد صدوره اذا كان انتهاء الخدمة بسبب الحكم على العامل فى قضية سياسية متى صدر عفو عنه . وان النص ورد مطلقا فلم يقيد حكمه بغير القيدين اللذين حددهما وهما:

١ — أن يكون انتهاء الخدمة بسبب الحكم فى قضية سياسية ٠

٢ — أن يكون قـد صدر عفو سواء كان العفو عن الجريمـة المحكوم فيها أو عن المحكوم عليهم ٠

فلم يقيد النص الافادة من أحكامه بأن تكون الاعادة الى الخدمة فى ذات الجهة التى كان يعمل بها الموظف قبل الحكم عليه ؛ فيفيد الموظف من أحكام هـذا القرار ولو كانت اعادته الى الخدمة فى غير الجهة التى كان معينا فيها أصـلا اذ قـد تقتضى الملاءمات السياسية والادارية ابعاد الموظف عند اعادته الى الخدمة عن الجهة التى كان يعمل بها أصلا لمـا قـد يكون فى اعادة تعيينه بها من أضرار تصيبه هو فتدفعه الى الاجرام السياسى مرة أخرى أو من ضرر بالمصلحة العامة يتمثل اذا كان مدرسا فى غرس أفكاره السياسية التى حوكم من أجلها فى عقول تلاميذه الذين تحرص الدولة على تعليمهم وتنشئتهم تنشئة صالحة لا اعوجاج فيها أو انحراف ٠

فضـلا عن أن تقييد الافادة من أحكام هـذا القرار بأن تكون الاعادة الى الخدمة فى ذات الجهة التى كان يعمل بها الموظف أصـلا

مقتضاه أن يحرم الموظف من الافادة من أحكامه لسبب، لا دخل لارادته فيه وهو اختيار الدولة اعادة تعيينه فى غير الجهة التى كان يعمل بهـا أصلا للاعتبارات التى ذكرناها أو لاعتبارات تتعلق بالميزانية وبالوظائف الخالية (١) .

كما أفتى مجلس الدولة بأن تحسب مدة الفصل من الخدمة ، طبقا للقرار الجمهورى رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، سواء كان حكم الادانة الذى ترتب عليه الفصـل صادرا من محكمة عادية أو محكمة خاصة كمحكمة الشعب (٢) .

٢٨٨ — كيفية التسوية ، طبقا للقرار الجمهورى رقم ٣٦٠٢ لسـنة ١٩٦٦ سالف الذكر ، بشأن حساب مدة الفصل فى مدة الخدمة :

ان مفاد هـذا القرار الجمهورى ، الصادر بشأن حساب مـدة الفصل لمن يعادون الى الخدمة بعد صدور العفو عنهم ، هو اعتبار مدة الخدمة متصلة بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وكأنهم لم يفصلوا . فتحسب مدة الفصل فى أقدمية الدرجات التى يعادون اليها ، بما يترتب على ذلك من حيث تواريخ استحقاق العـلاوة الدورية . ومن ثم فيحق لهؤلاء العاملين أن تدرج مرتباتهم بالعلاوات الدورية مددا ومقدارا طوال مدة فصلهم من الخـدمة نتيجة الحكم عليهم فى قضايا سياسية من محكمة الشعب ، على أن يراعى عدم صرف فروق مالية لهم عن الماضى ؛ وعدم جواز الاستناد الى الأقدمية الفرضية التى يرتبهـا القرار الجمهورى السالف ذكره للطعن فى قرارات الترقية الصادرة قبل صدوره .

ومما يؤيد هـذا الرأى ويؤكده أن المشرع وقـد نص فى القرار الجمهورى المشار اليه على عدم جواز صرف فروق مالية عن المـاضى فانه يكون قـد أدخل فى تصوره واعتباره ما يمكن أن يترتب على حساب

(١) ج. ف ١٩٦٩/١١/١٩ ، س ٢٤ ص ١٢٢ ب ٣٤ .
(٢) ج. ف ١٩٦٩/١١/١٩ ، س ٢٤ ص ١٢٢ ب ٣٤ .

مدة الفصل للعاملين المذكورين من نشوء فروق مالية لهم نتيجة اجراء التسلسل أو التدرج فى مرتباتهم بالعلاوات الدورية خلال فترة الفصل ، ولهذا فقد حرص على النص على عدم جواز صرف الفروق عن الماضى[1] .

٢٨٩ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ بالعفو عن بعض العقوبات ، وبجواز اعادة بعض الموظفين العموميين المحكوم عليهم بعقوبة جنائية فى القضايا السياسية الى خدمة الدولة :

نطاق سريان هذا القانون ، وهل يسرى على العاملين بشركات القطاع العام وغيرها من وحدات هذا القطاع .

لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه : « يقصد بالموظف العمومى ، فى حكم هذا القانون ، الموظف أو المستخدم أو العامل الذى كان فى خدمة الحكومة أو أحد فروعها أو فى مجالس المديريات والمجالس البلدية أو أية مؤسسة عامة » .

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ، بأن نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يسرى على هؤلاء العاملين جميعا سواء كانوا بالمؤسسات العامة أو بالوحدات الاقتصادية التابعة لها . ومن ثم فانهم يخضعون لنظام قانونى واحد ينتظمهم جميعا . وما دام القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٧١ قد نص على سريانه على العاملين فى المؤسسات العامة ، فان ذلك يعنى أيضا سريانه على العاملين بالوحدات التابعة لها ، ومن ثم فانه يسرى على العاملين بشركات القطاع العام[2] .

---

(١) ف . رقم ١٣٢ فى ١٩٧١/١/١٦ ملف ٢٤٧٥/١/١ .
(٢) راجع فى تفصيل ذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ، الصادرة فى أول نوفمبر سنة ١٩٧٢ .

المبحث الثالث

العفــو عن الجريمــة او العقــوبة ، التأديبية

٢٩٠ — العفو عن الجريمة التأديبية :

من المقرر أن الجهة الادارية . قــد تحفظ التحقيق — قطعيا — اذا كانت المخالفة من التفــاهة بحيث تقتضى المصلحة العامة التغاضى عنها ، أو تقتضى أن يتخذ بالنسبة للعامل المخالف اجراء لا يعد عقوبة تأديبية كلفت نظره الى عدم العودة الى ارتكاب الخطأ .

ويعتبر قرار الحفظ ، فى هذه الحالة ، سليما ، لأنه صدر فى نطاق السلطة التقديرية للادارة . ومن ثم فلا يجوز لهــا أن تعود فتسحب هــذا القرار [1] .

ويهمنا أن نشير أن العفو والصفح عن الخطأ أو المخالفة التأديبية ، منوط بالجهــة الادارية وحدها . أما اذا رفــع الأمر أو الاتهام الى المحكمة التأديبية ، أو الى مجلس تأديب ، وثبتت المخالفــة ، فلا تملك المحكمة التأديبية « ومجلس التأديب » أن تحفظ الموضوع ، أو تقضى بالبراءة . انما يتعين عليهــا أن توقع عقوبة تأديبية ولو أدنى العقوبات التى تملك توقيعها [2] .

٢٩١ — العفو عن العقوبة التأديبية :

لقــد سبق أن رأينــا أن الجهــة الادارية تملك سحب العقوبة التأديبية ولو كانت صحيحة ، لاعتبارات تقدرها . ولو مضى على هــذه العقــوبة مــدة ستين يوما . وذلك بشرط أن لا يترتب على السحب ،

---

(١) د. عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١٧١ .

(٢) ولهذا نظير فى المجال الجنائى ، ذلك أن النيابة العــامة تملك حفظ الموضوع — حتى ثبوت التهمة — لتفاهة التهمة او لاعتبارات اخــرى تقــدرها النيابة . أما اذا اقيمت الدعوى فلا تملك المحكمــة — متى ثبتت التهمة — الا أن تقضى باحدى العقوبات التى تراها مناسبة .

الاضرار بعامل آخر أو بحقوق كان سيحصل عليها لو لم يتم السحب :
مثال ذلك ، أن تكون العقوبة سببا فى عدم ترقية العامل المجازى ،
وترقية العامل الذى يليه فى الأقدمية . ففى هذه الحالة لا يجوز سحب
العقوبة التأديبية — ما دامت صحيحة — وما دام سحبها سيضار به
عامل آخر كان سيرقى بدلا من العامل المجازى .

ومن جهة أخرى فقد سبق أن أوضحنا أن الأصل فى العفو أن يكون
عن العقوبة او الجريمة الجنائية ، ومع هـذا فليس ثمة ما يمنع المشرع
من أن يصدر تشريعا للعفو عن بعض الجرائم أو العقوبات التأديبية .

الفصل الثانى

رد الاعتبـــار

٢٩٢ ــ تقسيم البحث :

ان رد الاعتبار ، قــد يكون بالنســبة للأحكام الجنائية ، وقــد يكون بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية •

وسنتحدث عن كل منهما فى مبحث خاص ، ثم نورد بعض القواعد العــامة ، بالنسبة لرد الاعتبار ، سواء كان جنائيا أو تأديبيا ، وذلك على النحـــو التالى :

المبحث الأول : رد الاعتبار بالنسبة للأحكام الجنائية •

المبحث الثانى: رد الاعتبار بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية

المبحث الثالث : قواعد عامة بالنسبة لرد الاعتبار •

المبحث الأول
رد الاعتبار ، بالنسبة للأحكام الجنائيـــة

٢٩٣ ــ تعريفه :

رد الاعتبار ، نظام يقصد به اعطاء المحكوم عليه بعقوبة ، فرصة لازالة كل أثر فى الحال والاستقبال بالنسبة للحكم الذى سبق صدوره ضـــده • ومن ثم يسهل عليه ، العودة للاندماج فى الهيئة الاجتماعية • ويتم رد الاعتبار ، متى توافرت الشروط التى تطلبها القانون •

ورد الاعتبار ، نوعان :

رد اعتبار قضائى ، ورد اعتبار قانونى ، كما سنرى فيما يلى :

٢٩٤ — رد الاعتبار القضائى :

نصت المـادة ٥٣٦ من قانون الاجراءات الجنائيـة ، على أنه :
« يجوز رد الاعتبار الى كل محكوم عليه فى جناية او جنحة • ويصـدر الحكم بذلكمن محكمة الجنايات التابع لها محل اقامة المحكوم عليه ، وذلك بناء على طلبه » •

وظاهر أن رد الاعتبار ، لا يكون الا فى حالة الحـكم فى جناية أو جنحة • أما المخالفـات ، فلا تؤثر فى الاعتبار . ولهـذا فلا يوجد بخصوصها نظام لرد الاعتبار ، ما دام هـذا الاعتبار لم يمس أصـلا بالحكم فيهـا •

وطبقا للنص سالف الذكر ، يستوى فى الجناية أو الجنحة المحكوم فيها أن تكون مخلة بالشرف أم لا • كما يستوى أن تكون العقوبة من شأنها فقـد المحكوم عليه لأهليته أو حرمانه من بعض الحقوق كتقلد الوظائف العامة ، أم لا • فالنص عام مطلق [١] •

٢٩٥ — الشروط اللازم توافرها لرد الاعتبار القضائى (٢) :

لقد أوضحت المواد ٥٣٧ الى ٥٤١ من قانون الاجراءات الجنائية ، هـذه الشروط ويمكن اجمالها فى الآتى :

١ — أن تكون العقوبة قـد نفذت تنفيذا كاملا ، أو صدر عنهـا عفو ، أو سقطت بمضى المدة •

٢ — أن يكون قـد انقضى من تاريخ تنفيذ العقوبة ، أو صدور العفو عنهـا ، ست سنوات اذا كانت عقوبة جناية . أو ثلاث سنوات اذا كانت عقوبة جنحة • وتضاعف هـذه المدد فى حالتى الحكم للعود

---

(١) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .
(٢) راجع فى تفصيل ذلك : د. السعيد مصطفى السعيد ص ٨٠٩ ، د. محمود مصطفى ص ٦٠٣ ، د. على راشد ص ٥٩٩ ، فى مراجعتهم سالفة الذكـر .

وسقوط العقوبة بمضى المـدة ، وذلك طبقـا للمـادة ٥٣٧ من قانون الاجراءات الجنائية .

٣ — أن يوفى المحكوم عليه كل ما حـكم عليه من غرامة أو رد أو تعويض أو مصاريف . وللمحكمة أن تتجاوز عن هـذا اذا ثبت أنه لا يستطيع الوفاء بهـا .

٤ — وفى حالة التفالس ، يلزم أن يثبت أن طالب رد الاعتبار ، قـد حصل على حكم برد اعتباره التجارى .

٢٩٦ — اجراءات رد الاعتبار القضائى :

لقد أوضح المشرع هـذه الاجراءات فى المواد ٥٤٢ الى ٥٤٨ من قانون الاجراءات الجنائية . وهذه أمور لا تتعلق بالاجراءات التأديبية ، ولهذا نحيل بشأنها الى المراجـع الجنائية المشار اليهـا فى الهوامش السابقـة .

٢٩٧ — رد الاعتبار القانونى :

هو الذى يحصل بقوة القانون ، بغير طلب يقـدمه المحكوم عنبه أو صدور حكم به .

٢٩٨ — الشروط اللازم توافرها لرد الاعتبار القانونى (١) :

يرد الاعتبار بحكم القانون ، اذا لم يصدر خلال الآجال الموضحة فيما يلى : على المحكوم عليه بعقوبة فى جناية أو جنحة مما يحفظ عنه صحيفة بقلم السوابق . وهـذه الآجال هى :

أولا : بالنسبة الى المحكوم عليه بعقوبة جنابة أو بعقوبة جنحة فى جريمة سرقة أو اخفـاء أشياء مسروقة أو نصب أو خيـانة أمانة

---

(١) المراجع سالفة الذكر .

أو تزوير أو شروع فى هـذه الجرائم — أو الجرائم المنصوص عليها فى المواد ٣٥٥ و ٣٥٦ و ٣٦٧ و٣٦٨ من قانون العقوبات [١] يلزم لرد الاعتبار القانونى فى هـذه الأحوال ، أن يمضى على تنفيذ العقوبة أو العفو عنها أو سقوطها بمضى المدة ، اثنتا عشرة سنة .

ثانيا : بالنسبة للمحكوم عليه بعقوبة جنحـة فى غير الجـرائم الموضحة فى البند (أولا) ، يكون رد الاعتبار القانونى ، متى مضى على تنفيذ العقوبة أو العفو عنها ست سنوات ، الا اذا كان الحـكم قـد اعتبر المحكوم عليه عائدا أو كانت العقوبة قد سقطت بمضى المدة فتكون المدة اثنتى عشرة سنة .

واذا كان المحكوم عليه قـد صدر ضـده عدة أحكام ، فلا يرد اليه اعتباره بحكم القانون ، الا اذا تحققت بالنسبة لكل منها الشروط سالفة الذكر ، والمبينة فى البندين (أولا) و (ثانيا) . على أن يراعى فى حساب المدة ، اسنادها الى أحدث الأحكام وذلك طبقا للمادة ٥٥١ من قانون الاجراءات الجنائية .

٢٩٩ — رد الاعتبار فى حالة الحكم مع وقف التنفيذ [٢] :

لقد رأينا فيما تقدم ، أن القاضى قـد يحكم بالعقوبة مع وقف التنفيذ طبقـا للمـادة ٥٥ من قانون العقوبات . فاذا انقضت مـدة الايقاف ، فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ، ويعتبر الحكم الصادر أصلا بالعقوبة كأن لم يكن وفقا للمادة ٥٩ من قانون العقوبات .

وفى هذه الحالة لا يكون المحكوم عليه فى حاجة الى رد اعتباره ، لأن اعتبار الحكم الصـادر عليه كأن لم يكن ، هـو صورة من صور

---

(١) وهى جرائم قتل الحيوانات أو سـمها أو الاضرار بها ، وجرائم اتلاف المزروعات .

(٢) د. على راشد ، المرجع السابق ، ص ٥٩٩ .

— ف. رقم ٥٢١٥ ف ١٩٦٥/٨/١٦ ملف ٣٣٧/١/١ .

رد الاعتبار القـانونى [١] •

٣٠٠ — آثار رد الاعتبار ، سوءا كان قضائيا أو قانونيا :

أولا : بالنسبة للآثار الجنائية :

نصت على ذلك المـادة ٥٥٢ من قانون الاجراءات الجنائيـه ، بقولها ، « يترتب على رد الاعتبار ، محو الحكم القاضى بالادانة بالنسبة للمستقبل ، وزوال كل ما يترتب عليه من انعـدام الأهلية أو الحرمان من الحقوق وسائر الآثار الجنائية » •

ثانيا : من الناحية المدنية :

لا يجوز الاحتجاج برد الاعتبار على الغير ، فيما يتعلق بالحقوق التى تترتب لهم من الحكم بالادانة ، وعلى الأخص فيمـا يتعلق بالرد والتعويضات ، وذلك طبقا لصريح نص المـادة ٥٥ من قانون الاجراءات الجنائيـة •

ثالثا : رد اعتبار بالنسبة للحكم الجنائى ، يقتصر أثره على المجـال الجنائى ، ولا يمتد الى الآثار التأديبية :

بمعنى أن رد الاعتبار فى هـذه الحالة يقتصر أثره على الحكم الجنائى والمجال الجنائى ، ولا ينال من الأحكام أو الغرامات الصادرة من السلطات التأديبية ولو كانت مترتبة على الجريمة الجنائية ذاتها التى كانت موضـوع الحكم الجنائى • ومن ثم فان رد الاعتبار بخصوص هـذا الحـكم الجنـائى ، لا يزيل أثر هـذه القرارات أو الأحكام التأديبيـة [٢] •

---

(١) اما اذا ارتكب المحكوم عليه ما يستوجب الغـاء وقف التنفيذ ، وتنفيذ العقوبة ، فيكون رد الاعتبار وفقا للقواعد السابق شرحها فيما تقدم .

(٢) ج . ف ١٩٦٨/١١/٦ ملف ٤٣٧/٤/٨٦ .

٣٠١ — قرار وزير العدل ، بعدم اثبات السابقة الأولى فى صحيفة الحـــالة الجنائية ، لا يعدل القواعد المقررة فى قوانين العـــاملين بالدولة أو القطاع العـــام :

انه وان كانت صحيفة الحالة الجنائية تعد قرينة على عدم الحكم على المرشح للوظيفة فى جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف ، الا أن هذه القرينة ليست قاطعة بل يمكن اثبات عكسها • واذا ما ثبت لجهة الادارة بأى طريق آخر عدم صحة ما جاء بصحيفة الحالة الجنائية ، وبالتالى تخلف ذلك الشرط فى المرشح للوظيفة ، فانه يتعين عليها الامتناع عن تعيين المرشح ، أو تصحيح الوضع ان كانت قد أصدرت قرار التعيين ، انزالا لأحكام القانون • وغنى عن البيان أن قرار وزير العدل المشار اليه هو فى مرتبة أدنى من القـــانون لا يملك أن يعدل فى الأحكام التى تضمنها قانون نظـــام موظفى الدولة فى شـــأن الشروط اللازمة لشغل الوظائف العـــامة (١) •

٣٠٢ — اثر رد الاعتبار ، على المعاش الذى يكون قـــد سقط كاثر لحكم جنـــائى :

لقـــد أفتى مجلس الدولة ، بأن هـــذا المعـــاش يعود من تاريخ رد الاعتبار • فقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بالمجلس : « انه وان كان الحكم الصادر من محكمة الجنايات برد اعتبار المحكوم عليه من الحكم أو الأحكام الجنائية الصادرة ضـــده انما يقتصر أثره على هـــذا الحـــكم أو هـــذه الأحكام ولا يمتد الى الأحكام التأديبية الصادرة من السلطات التأديبية المختصة ولو كانت مترتبة على الجريمة ذاتها التى كانت موضوع الحكم الجنـــائى ولا يترتب على الحكم برد الاعتبار من الأحكام الجنائية زوال أثر الأحكام التأديبية الا أنه بالنسبة لسقوط الحق فى المعاش المنصوص عليه فى المـــادة ٥٦ من القـــانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن المعاشات فان هـــذا السقوط انما هو أثر من

---

(١) أ.ع ٩٢٤ لسنة ١٢ فى ١٩٦٩/٤/١٩ ، س ١٤ ص ٦١٠ ب ٨١ .
— ف. رقم ٤٨٨٥ فى ١٩٦٧/٧/٢٣ ملف ١٥٧٠/١/١ .

آثار الحكم الجنائى يقع تطبيقا لنص المـادة المذكورة ولا يعدو أن يكون الحكم التأديبى الذى يصدر بعد ذلك بالحرمان من المعـاش أن يكون تنفيذا لحكم القانون الذى قضى بسقوط الحق فى المعاش بالنسبة لمن يرتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها فى المـادة سالفة الذكر . فسقوط الحق فى المعاش طبقا للمادة ٥٦ سالفة الذكر مصدره القانون ذاته لا الحكم التأديبى ، اذ كل ما تملكه السلطة التأديبية فى هـذه الحالة انما هو التيقن من صـدور الحكم الجنائى فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى المـادة المذكورة ومتى استبان لها ذلك طبقت حكم القانون القاضى ، بسقوط الحق فى المعاش والذى أصبح بعد صـدور القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ربع المعاش — وينبنى على ذلك أنه اذا قضى برد اعتبار المحكوم عليه من الحكم الجنائى الصادر ضـده والذى بسببه سقط حقـه فى ربع المعاش زال ما كان للحكم من أثر بالنسبة للمستقبل لتعود الى المحكوم برد اعتباره تلقائيا كافة الحقوق التى حرم منهـا نتيجة للحكم الذى قضى برد اعتباره منه ومن بينها ربع المعاش الذى كان قـد سقط كأثر من آثار الحكم الجنائى وذلك اعتبارا من تاريخ الحكم برد الاعتبار » (١) .

٣٠٣ — الفرق بين رد الاعتبار والعفـو (٢)

١ — ان رد الاعتبار — متى توافرت شروطه — هو حق للمحكوم عليه . أما العفو ، فهو منحة .

٢ — ان العفو عن العقوبة ، يترك الحكم قائما من حيث احتسابه فى العود ، ولا يشمل حتما العقوبات التبعية . أما رد الاعتبار ، فانه يمحو الحكم بالادانة ، وهى نتائجه فى الحال والاستقبال .

٣ — ان العفو الشامل ، أى العفو عن الجريمـة ، يترتب عليه ايقاف تنفيذ العقوبة ، ومحو الحكم فى المـاضى والمستقبل . أما رد

---

(١) ج . فى ١٩٦٨/١١/٦ ملف ٤٣٧/٤/٨٦ .
(٢) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٦٠١ .

الاعتبار ، فانه لا يكون الا بعد تنفيذ العقوبة كأصل عام . ولا يمحو الحكم ، بل يرفع آثاره بالنسبة للمستقبل فحسب .

المبحث الثانى

رد الاعتبار بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية

٣٠٤ ـ النصوص :

تنص المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، على أنه يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف الخاضعة لأحكام هذا القانون : ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو بحكم تأديبى نهائى ، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل [١] .

وبمثل هذا أيضا نصت المادة ١٦ من نظام العاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ [٢] .

وظاهر أن المشرع قد اعتبر مضى أربع سنوات . على القرار أو الحكم التأديبى النهائى الصادر بفصل العامل ، بمثابة رد اعتبار قانونى لهذا العامل . ويلاحظ هنا أيضا ـ كما هو الحال فى المجال الجنائى ـ أن رد الاعتبار ، ينصرف أثره الى المستقبل . ولا ينصرف الى الماضى . ولهذا ، فاذا أعيد العامل الى الخدمة ، فانه يكون

---

(١) وكانت تنص على ذلك أيضا المادة السابعة من النظام السابق لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . أما نظامهم الأسبق ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فكانت مادته السابعة تشترط لجواز التعيين أن يكون قد مضت مدة ثمانية أعوام على الأقل ، على الحكم او القرار التأديبى الصادر بالفصل من الخدمة . كما كانت المادة السادسة من نظام موظفى الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تشترط ايضا مضى ثمانية أعوام ، على الأقل .

(٢) وكان نظامهم السابق ، الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يشترط هذا الشرط ايضا كما كان يشترطه ، نظامهم الأسبق ، الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

باجراءات جديدة ، ويلزم توافر كافة الشروط اللازمة للتعيين . وتعيين العامل ، فى هـذه الحالة ، ليس جبرا على الادارة ، وانما جوازى لها .

ونلاحظ أن بعض التشريعات الخاصة ببعض طوائف العـاملين ، لا تجيز التعيين فى وظائف هـذه الطوائف بالنسبة لمن يكون قـد حكم عليه من المحاكم أو مجالس التأديب لأمر مخل بالشرف ، ولو كان قـد رد اليه اعتباره : ومثال ذلك ما نصت عليه المـادة ٣٨ من القـانون ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ، والمـادة ٧٣ من القـانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

ونحن نعتبر ايضا ان محو الجزاءات التاديبية هو نظـام لرد الاعتبار بخصـوص هـذه الجزاءات :

ولهذا فقد نص المشرع صراحة على أنه يترتب على محو الجـزاء اعتبـاره كأن لم يكن بالنسـبة للمستقبل ، ولا يؤثر على الحقـوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له ، وترفع أوراق الجزاء وكل اشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل [1] .

كما يعتبر انقضاء المدة التى يحظر الترقية خلالها بسبب توقيع جزاء تأديبى [1] ، بمثابة رد أعتبار قانونى فى هـذا الخصوص ، أى بالنسبة لحظـر الترقية فحسب ـ وينصرف أثر ذلك ـ وفقا للقواعد العـامة ـ الى المستقبل ، ولا يرتد الى المـاضى .

---

(١) المـادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقـانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمـادة ٩٤ من نظام العاملين فى القطاع العـام ، الصـادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) المـادة ٨٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٨٨ من نظام العـاملين فى القطاع العام .

المبحث الثالث

بعض المبادىء المتعلقة برد الاعتبار

٢٠٥ — تعيين الشخص — او اعادة تعيينه — قبل رد اعتباره ، يجعل قرار التعيين منعدما :

لقد رأينا أن المشرع نص فى المادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة ١٦ من نظام العاملين فى القطاع العام ، على أنه يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره [١] . كما إشترط أيضا ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبى نهائى ، ما لم تمض على صدوره أربع سنوات على الأقل — كما رأينا أن مضى أربع سنوات على القرار أو الحكم التأديبى ، يعتبر بمثابة رد اعتبار .

والمشرع لم يترك لجهة الادارة أى حرية فى الاختيار تجاه توافر هذا الشرط ، بل جعل سلطتها مقيدة فى شأنه ، ويترتب على ذلك أن مخالفة هذا الشرط أو اغفاله من شأنه أن يعيب القرار الصادر بالمخالفة له بعيب جسيم ينحدر بالقرار الى درجة الانعدام وبذلك يجب على جهة الادارة نزولا على أحكام القانون أن تتدخل وتصحح الوضع متى استبان لها مخالفة قرار التعيين للقانون دون أن تتقيد فى ذلك بأن يصدر القرار الساحب فى المواعيد المحددة لسحب القرارات الادارية

---

(١) ويلاحظ ان المشرع قد اورد ايضا فى هذا النص قوله : « ومع ذلك فاذا كان الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة ، جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة . واذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة ، فلا يحول دون التعيين الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة ان تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل » .

الباطـلة (١)

وهـذا المبـدا يسرى — فيما يتعلق بالاحكام الجنائية — ولو كانت صادرة من محاكم عسكرية :

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأنه لا يجوز اعادة تعيين الصادر ضدهم أحكام من المحاكم العسكرية بعقوبات نفذوها الا بعـد رد اعتبارهم وفقـا لأحكام قانون الاجراءات الجنائية شأنهم فى ذلك شأن المحكوم عليهم من المحاكم العادية • ذلك أن الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية وان كانت لا تقيد بالسجل القضـائى ولا بصحيفة الحالة الجنائية الا أنه يترتب عليها سائر الآثار القانونية المترتبة على الحكم ومنها المتعلقة بشئون التوظف (٢) •

وقـد صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن رد الاعتبار عن الأحكام الصادرة من المحاكم العسكرية : وقد نظم هـذا القـانون اجراءات رد الاعتبار عن هـذه الأحكام ، والجهـة المختصة بالحكم برد الاعتبار ، وضوابط ذلك ، ونصت المـادة ١٨ منه على أن : « يترتب على رد الاعتبار ، محو الحكم القاضى بالادانة : بالنسـبة للمستقبل ، وزوال كل ما يترتب عليه من انعـدام الأهليـة والحرمان من الحقوق وسائر الآثار الجنائية »•

٣٠٦ — ماذا لو عين الشخص قبل ان يرد اليه اعتبـاره ، وظل فى الوظيفة حتى رد اعتباره :

لقد اختلف الرأى فى هـذا : فذهب رأى الى القـول بأنه اذا

---

(١) أ•ع ٩٢٤ لسـنة ١٢ فى ١٩٦٩/٤/١٩ ، س ١٤ ص ٦١٠ ب ٨١ •

— فت• اللجنة الأولى بمجلس الدولة رقم ٥٥٥٨ فى ١٩٦٧/٨/١٦ ملف ١٢١/٤/٩ •

— ف• اللجنة الثانية بمجلس الدولة فى ١٩٦٣/٨/٦ •

(٢) فتوى ادارة الفتوى للجهـاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، رقم ١٧٥٣ فى ١٩٦٦/٣/٥ ملف ٨٥٤/١/١ •

رد الى الشخص اعتباره ، بعد صدور القرار بتعيينه ، فان هذا لا يمنع من سحب قرار التعيين لأنه وقــع معدوما ، فلا يصحح أو يعود الى الوجود بمجرد رد الاعتبار . وانما يجوز تعيين الشخص المذكور تعيينا جديدا ، بعد رد اعتباره ـــ متى توافرت فيـــه الشروط المقررة للتعيين فى الوظيفة المراد تعيينه فيها [١] .

ومع هـــذا فقد ذهب رأى الى القول بأن الشخص ، المحكوم عليه مع وقف تنفيذ العقوبة اذا عين قبل مضى مدة وقف التنفيذ ، ثم بقى فى الخدمة حتى انقضت هذه المدة التى تعتبر بمثابة رد اعتبار قانونى ، فلا يجوز سحب قرار تعيينه بعد زوال المـــانع من التعيين أى بعد اعتبار الحكم كأن لم يكن [٢] :

---

(١) فتـــوى ادارة الفتوى للجهـــاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، رقم ٦٢١٨ فى ١٩٧١/١٢/٦ ملف ٥٦٩/٤/٩ .

(٢) ادارة فتوى الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقم ٤٨٦٧ فى ١٩٦٧/٧/٢٣ ملف ١٩٦٨/١/١ ـــ وفتواها بالملف رقم ٥٨٣/٤/٩ فى ١٩٧٠/١/٦ والملف رقم ٣٨٨٦/١/١ فى ١٩٦٩/١٢/١٧ :

الفصل الثالث

محو العقوبات التأديبية

٣٠٧ ـ نشأته وتطوره :

لقد استحدث المشرع نظام محو العقوبات التأديبية ، بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، المعدل للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، الذى أضاف الى هذا النظام المواد ١٤١ و ١٤٢ و ١٤٣ الخاصة بمحو الجزاءات التأديبية وآثارها . ثم حرص المشرع على النص على نظام المحو ، فى نظم العاملين المدنيين بالدولة التى صدرت بعد ذلك ، وهى على التوالى : القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والقانون رقم ٤٧ لسنه ١٩٧٨ الخاص بنظامهم الحالى .

كما نص المشرع على ذلك أيضا فى نظم العاملين فى القطاع العام ، الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وبالقانون رقم ٦١ لسنه ١٩٧١ ، ثم بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

٣٠٨ ـ تقسيم البحث :

سنتحدث ، فى هذا الخصوص عن حكمة المحو ، وشروطه ، ومحله أو ما يرد عليه ، واجراءاته والسلطة المختصة به ، وآثاره ، والجهة المختصة بنظر الطعن فى القرار الصادر برفض محو الجزاء .

وسنفرد لكل من هذه الأمور ، مبحثا مستقلا على الوجه التالى .

المبحث الأول

الحكمة من نظام محو الجزاءات التأديبية

٣٠٨ ـ ان هذه الحكمة قد أفصحت عنها المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ المعدل للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام

العاملين المدنيين بالدولة ، حيث قالت بأنه قد لوحظ أن القانون وان حدد الآثار الحتمية للجزاءات بمدة معينة [1] الا أن الادارة فيما تمارسه من اطلاقات سلطتها القانونية فى شئون الموظفين لم يكن بوسعها أن تمحو الجزاءات السابق توقيعها عليهم وان طال عليها الزمن مع ما قد يؤدى اليه ذلك من بعد الموظفين عن التوبة لاستغلاق الآمل عليهم . وقد رؤى علاجا لهذه الحال فتح الباب أمامهم لمحو الجزاءات التى توقع عليهم حتى تتاح للصالحين منهم فرصة الخلاص من جميع الآثار التى تلحق بهم نتيجة ما يصيبهم من الجزاءات .

وتحقيقا لذلك ، أضيفت المواد الخاصة بنظام المحو : بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر . وعنى المشرع بالنص على هذا النظام فى التشريعات اللاحقة والخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة ؛ والعاملين فى القطاع العام .

ومن جهة أخرى ، فان بقاء الجزاء التأديبى ، بملف خدمة الموظف ، دون محوه ، قد يؤثر على تقاريره السرية : ذلك أنه ، ولئن كان الأصل هو الاعتداد بالأفعال التى يأتيها الموظف خلال السنة التى يوضع عنها التقرير أخذا بمبدأ سنوية التقرير — الا أن فى تعاقب الجزاءات واتصال ماضى الموظف فى السنوات السابقة بحاضره فى السنة التى وضع فيها التقرير ثم بمسلكه فى السنة التالية لها ما يزين على صفحة الموظف ويخدش بلا شك حسن قيامه بعمله بكفاية . ومجال هذا كله يختلف عن مجال التأديب ، اذ الأمر هنا لا يتعلق بعقاب الموظف وانما يتصل بتقدير كفايته فى ضوء عمله ومسلكه بعد تقصى نواحى عمله ومتابعة مسلكه فى الماضى والحاضر استكمالا للعناصر التى يقوم عليها تقدير كفايته . وفضلا عن ذلك ، فان بقاء الجزاءات الموقعة على الموظف مودعة بملف خدمته وثابتة بصحيفة خدمته يلقى ظلالا على قابليته للترقية .

---

(١) كما هو الحال فى حظر الترقيــة خلال مدة معينة من توقيع الجزاء التأديبى . وتختلف هــذه المدة بحسب جسامة الجزاء .

فقد يؤدى ثبوت تلك الجزاءات الى تركه فى الترقية التى حل دوره لها وتفضيل التالى له فى الأقدمية ، ومن ثم فان بقاء هـذه الجزاءات قـد يؤثر بصورة أو بأخرى فى مستقبل العامل الوظيفى ، لهذا ، استحدث المشرع نظام محو هـذه الجزاءات ، على الوجه سالف الذكر[1] .

المبحث الثانى
شروط محو الجـزاء التـأديبى

٣٠٩ — لقد اشترط المشرع ، لامكان المحو ، توافر شرطين هما :

الشرط الأول : ويتعلق بالمدة التى يجب قضـاؤها ما بين توقيع الجـزاء ومحوه .

الشرط الثانى : يتعلق بسلوك العامل وعمله أثناء هذه المدة .

فلا يكفى لمحو الجزاء ، انقضاء المدة المنصوص عليها اعتبارا من تاريخ الجزاء ، وانما يلزم توافر الشرط الآخر ، وهو أن تتبين الجهـة المختصة أن سلوك العـامل وعمله منذ توقيع الجزاء كانا مرضيين — ولا يجزىء أحد الشرطين سالفى الذكر ، عن الآخر ، بمعنى أنه لا يجوز المحو قبل تمام شرط المدة ، كما لا يجوز المحو ، حتى مع توافر شرط المدة وتحققه ، اذا كان سلوك العامل وعمله غير مرضى عنهما ، وفى هذه الحالة يؤجل المحو الى أن يتحقق هـذا الشرط — وسنتحدث عن كل من الشرطين ، فيما يلى .

٣١٠ — الشرط الأول : المدة اللازمة لمحـو الجزاء ، فى حالة تعدد الجـزاءات :

لقـد حدد المشرع ، المدة اللازم انقضاؤها لامكان محو الجزاء التأديبى ، وتختلف هـذه المدة ، بحسب جسامة هذا الجزاء على الوجه السالف بيانه ، وتحسب هـذه المدة من تاريخ توقيع الجزاء . واذا

---

(١) ق.أ ١٥٥٥ لسـنة ٢٢ فى ١٩٧٠/١٢/١٦ : س ٢٥ ص ١٩٨ ب ٣٦ .

تعددت الجزاءات ، فتحسب المدة بالنسبة لكل جزاء على حدة ، وتبعا لنوعه ، ومن تاريخ توقيعه (١) ، سواء تفاوتت هذه الجزاءات أو تباعدت من حيث تواريخ توقيعها (٢) ويتم المحو بالنسبة لكل جزاء ، متى انقضت المدة اللازمة لذلك ، وتوافرت الشروط الأخرى الخاصة بالمحو .

٣١١ — الشرط الثانى : أن يكون سلوك العامل وعمله ، مرضيين ، منذ توقيع الجزاء :

وسنتحدث عن هذا الشرط بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ،

---

(١) وذلك على عكس الحال فى ظل القانون الأسبق رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، حيث كان ينص فى المادة ١٤١ منه على المدة اللازمة لمحو كل جزاء كما كان ينص على انه اذا توقع على الموظف اكثر من ثلاثة جزاءات وكانت بالانذار والخصم من المرتب فلا يجوز طلب المحو الا بعد مضى عشر سنوات ، فاذا كانت الجزاءات بغير ذلك عدا العزل والاحالة الى المعاش فتكون المدة خمس عشرة سنة . وفى حالة تعدد الجزاءات تحسب المدة من تاريخ الأحدث منها .

وهذا النظام الخاص بالمدد اللازمة للمحو فى حالة تعدد الجزاءات ، لم ينص عليه المشرع فى نظم العاملين المدنيين بالدولة التالية للقانون المذكور ، وهى القوانين أرقام ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ ثم القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين . كما لم يرد مثل هذا النص فى نظم العاملين فى القطاع العام ومنها نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — الأمر الذى يدل على أن المشرع قد تعمد اسقاط حكم هذا النص ومن ثم تحسب المدة اللازمة لمحو الجزاء ، فى حالة تعدد الجزاءات ، من تاريخ توقيع كل جزاء على الوجه الموضح بالمتن . (فى هذا المعنى ، ف. رقم ١٦٤٤ فى ١٩٦٤/١١/١١ ملف ٧١/١/٣) .

(٢) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة الصادر فى ١٩٦٦/٣/٨ .

ف. رقم ٢٠٩٣ فى ١٩٦٤/١٢/٦ ملف رقم ٧٣/١/٣ .
— ف. رقم ٣٣٨٥ فى ١٩٦٤/١٢/٢١ ملف ١٩/١/٧ .
— ف. رقم ٣٤٣١ فى ١٩٦٤/١٢/٢٣ ملف ٢٣/١/٧ .
— ف. رقم ٢٨٩٠ فى ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٣٢٣/١/٧ .
— ف. رقم ٢٨٨٩ ف ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٤٠٧/١/٧ .
— ف. رقم ٢٨٩١ فى ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٣٨٤/١/٧ .
— ف. رقم ٣٩٢٩ فى ١٩٦٦/٥/١٧ ملف ٤١٧/١/٧ .

والعاملين فى القطاع العام ، وبالنسبة للعاملين الذين لا يخضعون لنظام تقارير الكفاية ، ونوضح أثر الجزاءات اللاحقة على الجزاء المطلوب محـــوه .

بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة :

كانت المــادة ١٤٢ من نظــام موظفى الدولة القــديم الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه لا يجوز قبول طلب محو الجزاء — فى جميع الأحوال — الا اذا ثبت من تقارير الموظف المودعة بملفه أن سلوكه وعمله ، منذ توقيع الجزاء عليه كانا مرضيين .

ونصت المــادة ٨٠ من نظــام العاملين المدنيين بالدولة الأسبق الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أن المحو يتم اذا تبين من التقارير المقدمة عن العــامل أن سلوكه وعمله منــذ توقيع الجـــزاء كانا مرضيين .

وظاهر من هــذه النصوص ، أنها تجعل التقارير السنوية ، هى الأساس فى تقييم وبيان ما اذا كان سلوك العامل وعمله مرضيين أم لا .

ومع هــذا ، فقد صدر التفسير التشريعى رقم ١ لسنة ١٩٦٦ — بخصوص المــادة ٧٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وقضى بأن بحث سلوك العامل وعمله لبيان ما اذا كانا مرضيين أم لا ، يرجع فيه الى تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه . ومن ثم فان الأمر لا يقف عند مجــرد النظر الى تقاريره السنوية كمــا هو ظاهر النصوص ، وانما يرجع أيضا الى ملف خدمته بصفة عامة ، والى آراء رؤسائه فى شأنه بوصفهم المهيمنين عليه ، والأكثر اتصالا بـه .

واستجابة لهذا التفسير التشريعى ، فقد حرص المشرع على أن ينص عليه صراحة فى صلب القانون الذى حل محل القــانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ولذلك فقد نصت المــادة ٦٧ من نظام العاملين المدنيين

الذى صدر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن يتم محو الجزاء اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه — وقد نقل المشرع هذا الشرط ، بعبارته الى المادة ٩٢ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

بالنسبة للعاملين فى القطاع العام :

كانت المادة ٧٣ من النظام الأسبق لهؤلاء العاملين الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تشترط — فيما تشترط — لمحو للجزاء أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استنادا الى ملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه •

وقد نقل المشرع هذا الشرط — بعبارته — الى المادة ٦٢ من النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

ونص المشرع على هذا الشرط أيضا فى نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وان فصل من حيث الصياغة حيث نص على أن يتم المحو اذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه •

وقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه فى مجال بحث سلوك وعمل العامل ، واعتباره مرضيا أو غير مرضى ، يجب الاعتداد بالتقارير السرية السنوية باعتبار أن هذه التقارير تتضمن عناصر معينة ثابتة ومستخلصة استخلاصا سائغا من ملف خدمته ومتعلقة بعمل الموظف خلال السنة التى يقدم عنها التقرير ، وان الرئيس المباشر المنوط به وضع هذه التقارير بحكم اتصاله المباشر بمرءوسيه واشرافه عليهم ورقابته لهم أقدر من غيره على الحكم على مبلغ كفاية عملهم وتحرى سلوكهم ، ومن

خلال هــذه التقارير يمكن الحكم على تقدير سلوك وعمــل العامل — وحصول العامل فى تقريره السرى على درجة متوسط . يكفى لنحكم عليه بأن سلوكه وعمله مرضيان ، استنادا الى أن مثل هــذا التقرير لم يرتب القانون عليه أثرا ما ضــد العامل . الأمر الذى يعتبر معه هذا التقرير كافيا للقول بأن عمل وسلوك العامل مرضيان (١) .

ويهمنا أن نشير الى أن هذه الفتوى قد صدرت فى ظل المــادة ٧٠ من نظام العاملين بالدولة ، وقبل تفسيرها تشريعيا بالتفسير رقــم ١ لسنة ١٩٦٦ . وهــذه المــادة كانت تكتفى — حسب ظاهرها — للتدليل على أن سلوك العامل وعمله مرضيان ، أن يكون ذلك ثابتا من التقارير المقدمة عنه . وقــد رأينا أن التفسير التشريعى المشار اليه ، وكذلك التشريعات اللاحقة — سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام — قــد نصت على أن يكون بحث ما اذا كان سلوك العامل وعمله مرضيين ، على أساس من التقارير المقدمة عن العامل ، وملف خدمته ، وما يبديه الرؤساء عنه .

ومؤدى هذا ، أنه وان كان ملف خدمة العامل ، هو الوعاء الطبيعى لحياته الوظيفية ، بما يحتويه هــذا الملف من أوراق وتقارير تتعلق بسلوك العــامل وعمله — الا أن الملف قــد لا يتضمن كل ما يتعلق بالعامل فى هــذا الشأن . فقد تجد أمور لا يحويها الملف . ومع هــذا يعلمها رؤساء العامل عن طريق إتصالهم أو مصادرهم الخاصة — والرأى عندى : أنه يلزم — ضمانا لمصلحة العامل — أن يكون ما يبديه الرؤساء فى شأنه — اذا كان مناقضا لمــا هو ثابت بملف خدمته — مستمدا من أصول تنتجه حقــا وصدقا .

---

(١) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الإستشارى بمجلس الدولة ، رقـــم ٢١٧٨ فى ١٩٦٥/٨/٣٠ ، س ١٩ و ٢٠ ص ٢٥٩ ب ١٢٧ .

٣١٢ — كيفية بحث سلوك العامل وعمله ، لدى محو الجـزاء الموقع عليه ، اذا كان من العاملين الذين لا يخضعون لنظام تقارير الكفـاية :
فقد يكون العامل ممن لا يخضعون لنظام التقارير السنوية ، كما هو الحال بالنسبة للعاملين الذين يشغلون وظائف الادارة العليا • ذلك أن نظام تقدير كفاية العامل ، انما يقتصر على العاملين الشاغلين لوظائف الدرجة الأولى فما دونها طبقا للمـادة ٢٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمـادة ٢٤ من نظام العاملين فى القطاع العام •

والمقرر أنه اذا كان العامل ممن لا يسرى عليه نظام تقارير الكفاية ، فان الجهة المختصة [١] بمحو الجزاء الموقع عليه ، تستبين ما اذا كان سلوكه وعمله مرضيين منذ توقيع الجزاء ، مما هو وارد بملف خدمته وعما يبديه رؤساؤه عنه • وما يصل الى الجهة المذكورة من معلومات صحيحة مستقاة من مصادر موثوق بها • ويلزم أن يكون لهذه المعلومات أصل ثابت فى الأوراق وواقع الحال ، ان كان من شأنها المساس بسلوك العامل أو عمله •

وقريبـا من هـذا النظر والنهج ، ما أفتى به مجلس الدولة ، بخصوص العمـال الذين كانوا خاضعين لكادر العمـال ولم يكونوا خاضعين لنظام التقارير السنوية قبل نقلهم الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، فاعتمدت لجـان شئون العـاملين فى الفترة الانتقالية التـالية لنقلهم هـذا ، على المعلومات الصحيحة التى كان يبديها أعضـاؤها كتابة على مسئوليتهم ما دامت لم تكن هناك تقارير تستند اليها وهى تنظر فى محو الجزاءات الموقعة على هؤلاء العاملين الذين كانوا عمالا ، وذلك فضلا عما هو ثابت بملف

---

(١) هى الوزير او المحافظ او رئيس الهيئة العامة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة . ورئيس مجلس الادارة بالنسبة للعـاملين فى القطـاع العـام .

خدمة كل عامل [1] .

المبحث الثالث

محل المحـو ، او ما يرد عليه

٣١٣ — المحـو لا يسرى الا على الجزاءات التأديبية وحدها ، أى دون غيرها من الاجراءات أو القرارات التى لا تعتبر كذلك .

ولهذا ، فلا يطبق على حالة العامل المقدم عنه تقرير سنوى بمرتبة ضعيف ، والذى حرم من نصف مقدار العـلاوة الدورية ومن الترقية فى السنة التالية للسنة التى قدم عنها التقرير ، طبقا للمادة ٣٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة . وذلك لأن الحرمان فى هـذه الحالة ، ليس عقوبة تأديبية ، وانما هـو أثر من الآثار التى يرتبهـا المشرع نتيجة لحصول العامل على تقرير بمرتبة ضعيف . ومن ثم فلا يمحى القـرار أو الاجراء الصادر بهذا الحرمان [2] .

٣١٤ — هل توجد جزاءات تاديبية ، لا تخضع لنظام المحـو ؟

انه طبقـا للظاهر من نظـام العاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين فى القطاع العام ، تمحى العقوبات التأديبية — فيما عدا عقوبتى الفصل والاحالة الى المعاش ، بحكم أو بقرار تأديبى — وذلك وفقـا للشروط والضوابط التى نص عليها المشرع فى النظامين المشار اليهما .

ولهذا ، يقال ان جزاءى الفصل والاحالة الى المعاش ، لا يسرى على أى منهما نظام محو الجزاءات التأديبية وبالتالى فلا يعود العامل الى الخدمة بعد مدة معينة كأثر لمحو هذا الجزاء أو ذاك : لأنه غير خاضع لنظام المحو . وانما يجوز تعيين هـذا العامل تعيينا جديدا : بعد مضى

(١) فتوى رقم ٢٠٩٣ فى ١٩٦٤/١٢/٦ — ملف ٢ — ٧٣/١ .
— فتوى رقم ٣٣٨٥ فى ١٩٦٤/٣/٢١ — ملف ٧ — ١٩/١ .
— فتوى رقم ٣٤٣١ فى ١٩٦٤/١٢/٢٣ — ملف ٧ — ٢٣/١ .

(٢) بذات المبدأ : ت ج. فى ١٩٦٣/٦/٥ ، س ١٧ ص ٧٤٧ ب ٢٩٢ .

أربع سنوات على الأقل على فصله أو احالته الى المعاش ، وذلك وفقا للمادة ٢٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ١٦ من نظام العاملين فى القطاع العام .

وفى رأيى أن مضى أربع سنوات على عقوبة الفصل أو الاحالة الى المعاش ، يعتبر طبقا للنصين المشار اليهما بمثابة محو الجزاء ، أو بمثابة رد اعتبار للعامل ينصرف بآثاره الى المستقبل ولا ينصرف الى الماضى . وبالنظر الى أن هذه الآثار ، لا تنسحب الى الماضى ، فان المقرر أن مدة الخدمة السابقة للعامل المفصول تأديبيا لا يجوز ضمها الى مدة خدمته الجديدة ، طبقا لقواعد ضم مدد الخدمة السابقة .

المبحث الرابع

اجراءات المحو ، والسلطة المختصة بذلك

أولا : لقد كان محو الجزاء التأديبى — فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وطبقا للمادة ١٤٢ منه — يتم بناء على طلب يرفع الى الوزير المختص . وكان يفصل فى هذا الطلب بعد استطلاع رأى لجنة شئون الموظفين بالوزارة أو المصلحة .

ثانيا : ثم صار المحو يتم — وفقا للمادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ثم طبقا للمادة ٦٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام هؤلاء العاملين بقرار من لجنة شئون العاملين ، دون ما حاجة الى تقديم طلب بذلك من العامل ، متى توافرت الشروط المقررة فى هذا الخصوص من حيث المدة وسلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء (١) .

---

(١) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، الصادرة فى ١٩٦٦/٣/٨ .

— ف. رقم ٢٨٩٠ فى ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٤٠٧/١/٧ .
— ف. رقم ٢٨٨٩ فى ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٤٠٧/١/٧ .
— ف. رقم ٢٨٩٠ فى ١٩٦٦/٤/١٢ ملف ٢٣٣/١/٧ .

ثالثا : وفقا للمادة ٩٢ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٨٨ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، فرق المشرع بين طائفتين من العاملين .

١ — الطائفة الأولى :

وتشمل العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا وهؤلاء يتم محو الجزاءات الموقعة عليهم بقرار من لجنة شئون العاملين . وقد ناط المشرع بلجنة شئون العاملين ، سلطة اصدار قرار محو الجزاء التأديبى ، متى استبانت توافر الشروط سالفة البيان . ويكون قرارها فى هذا الخصوص ، قرارا نهائيا واجب التنفيذ بمجرد صدوره ، دون ما حاجة الى تصديق و أاعتماد من سلطة أخرى [١] .

٢ — الطائفة الثانية :

وتشمل العاملين شاغلى الوظائف العليا . ويتم المحو بالنسبة الى الجزاءات الموقعة عليهم ، بقرار من الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة ، اذا كانوا من العاملين المدنيين بالدولة . أما ان كانوا عاملين فى القطاع العام فيتم المحو بالنسبة اليهم بقرار من رئيس مجلس الادارة [٢] .

---

(١) ف. رقم ٢٥٦ فى ١٩٦٩/١/١١ ملف ٦٩٧/١/٧ .

(٢) ويلاحظ بالنسبة لتطور التشريع فى هذا الخصوص ؛ بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، أن المادة ٧٣ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ كانت تنص على أن يتم المحو بقرار من رئيس مجلس الادارة او من يفوضه . وبمثل هذا ايضا نصت المادة ٦٢ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . وظاهر أن هذه النصوص كانت تعقد الاختصاص بالمحو لرئيس مجلس الادارة او من يفوضه ؛ ولو كان العامل الموقع عليه الجزاء لا يشغل وظيفة من وظائف الادارة العليا . ولم يأخذ النظام الحالى بذلك كما أوضحنا بالمتن ، اذ جعل محو الجزاءات الموقعة على العاملين الذين لا يشغلون الوظائف العليا ، من اختصاص لجنة شئون العاملين وبقرار يصدر منها . اما العاملون الذين يشغلون الوظائف العليا فيكون محو الجزاءات الموقعة عليهم بقرار من رئيس مجلس الادارة .

وذلك كله متى توافرت الشروط المتطلبة لامكان المحو ، وهى مضى المدة ، وكون سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيين ، على النحو السالف تبيانه .

رابعاً ـ الجهة المختصة بمحو الجزاء ، فى حالة نقل العامل الى جهة اخرى :

فى هذه الحالة تختص الجهة المنقول اليها ، بالنظر فى محو الجزاءات الموقعة عليه فى الجهة المنقول منها .

خامسا : الجهة المختصة بمحو الجزاء ، فى حالة اعادة تعيين العامل فى جهة اخرى غير الجهة التى وقعت الجزاء ، وكان التعيين دون فاصل زمنى :

ان التعيين فى هذه الحالة ، لا يعتبر تعيينا جديدا تفتتح به علاقة وظيفية جديدة قائمة بذاتها ، ومنفصمة عن سابقتها ، وانما هى علاقة متصلة بها ، لا انفصام لها . وبالتالى تختص الجهة التى يعمل بها العامل بالنظر فى محو الجزاءات الموقعة عليه فى الجهة أو الجهات السابقة [1] .

المبحث الخامس

آثار المحو

لقد أوضحت ذلك المادة ٩٢ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ـ وكذلك المادة ٩٤ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ حيث نصت على أن : « يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل . ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات

---

(١) فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فى ١٩٦٩/٦/٣ .

ـ ف : ٥٥٤ فى ١٩٦٩/٧/٢ ، ملف ٦٠١/١/٧ .

التى ترتبت نتيجة له . وترفع أوراق الجـزاء . وكل اشارة اليه . وما يتعلق به من ملف خدمة العامل » [١] .

والواضح من هـذه النصوص أن مقتضى محو الجزاء التأديبى . وآثاره تخلص فى الآتى :

أولا : رفع اوراق الجـزاء ، وكل اشارة اليه ، وكل ما يتعلق به من ملف خدمة العـامل [٢] :

حتى لا يكون لهـذا الجـزاء . أثر ولو غير مباشر . فى مستقبل

---

(١) لقد كانت المـادة ١٤٣ من نظام موظفى الدولة الصادر بالقـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمضافة بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — تنص على ان « يترتب على قبول الطلب ، محو الجزاء واعتباره كأن لـم يكن بالنسبة للمستقبل . ولا يؤثر ذلك على الحقـوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له » .

وبمثل هـذا نصت المـادة ٧٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، واضافت عبارة : « وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل » .

وبمثل هـذا أيضا نصت المـادة ٦٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقـانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وفصلت ذلك حيث قالت :

« ويترتب على محو الجزاء ، اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له . وترفع أوراق العقـوبة ، وكل اشارة اليها ، وما يتعلق بها ، من ملف خدمة العامل » .

وهـذا النص ، على هذا الوجه ، يماثل من حيث الصياغة والعبارة نص المـادة ٩٤ من النظام الحالى لهؤلاء العـاملين والذى اوردناه فى المتن . اما بالنسبة للعاملين فى القطاع العام — فقد كانت المـادة ٧٣ من نظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تنص على أن « يترتب على محو الجزاء اعتباره كان لم يكن بالنسبة الى المستقبل . وترفع أوراق العقـوبة من ملف خدمة العامل » — وبمثل هـذا النص ؛ وحرفيته نصت المـادة ٦٢ من نظامهم الذى صدر بعد ذلك بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . ثم صـدر نظامهم الحالى بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وفصل فى مادته ٩٤ الآثار التى تترتب على محو الجزاء التأديبى ، وقـد اوردنا نص هذه المـادة فى المتن .

(٢) ويلاحظ انه فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة القـديم ، كان الجزاء التأديبى يبقى فى ملف خدمة الموظف بالرغم من صدور القرار بمحوه ، ويكتفى بالتأشير على هامش الجزاء بأنه تم محوه .

العامل : اذا ما أريد تقدير كفايته مثلا أو ترشيحه للترقية أو لوظيفة معينة [1] . وقد أفتى مجلس الدولة ، بأن عبارة « وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل » الواردة بالنص : انما تردد حكما لا يعدو أن يكون أثرا من آثار محو العقوبة . ولهذا يجب اعمال هذا الأثر ولو لم يرد به نص فى بعض التشريعات بوصفه من آثار المحو [2] .

ثانيا : زوال اثر الجزاء التاديبى ، بالنسبة للمستقبل :

ان النصوص ، سالفة الذكر ، واضحة صريحة فى أن المحو يترتب عليه اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل .

ولهذا تطوى صفحته ، وترفع أوراقه وكل اشارة اليه من ملف خدمة العامل ، كما سلف البيان . ومن ثم فلا يجوز للجهة الادارية الاعتداد بالجزاء المذكور منذ تاريخ محوه ، أو أن تعتبره موجودا فيما تتخذه من قرارات فى شأن العامل ، أو أن تضعه فى اعتبارها كعنصر من عناصر التقدير بالنسبة اليه .

وتطبيقا لذلك ، فقد حكم بأنه متى تم محو الجزاء ، ورفعت أوراقه من ملف الخدمة كأثر للمحو ، فلا يكون لهذا الجزاء من أثر . ولا يجوز ادخاله فى الاعتبار عند النظر فى ترقية العامل [3] .

ثالثا : المحو ليس له اثر رجعى :

وبالتالى فلا يترتب عليه اعدام ما انبنى عليه فى الماضى من آثار ، سواء من حيث تنفيذ العقوبة الأصلية ، أو ما ترتب عليها من آثار تبعية مباشرة أو غير مباشرة . فاذا كان الجزاء مثلا بالخصم من المرتب ، فلا يترتب على المحو الغاء قرار تخطيه فى الترقية أو تعديل أقدميته . واذا كان للجزاء أثره فى تقدير كفايته ، قبل محوه ، فلا يترتب على

---

(١) د. الطماوى ، المرجع السابق ، ص ٤١٤ .
(٢) ف. رقم ٢٠٩٣ فى ١٩٦٤/١٢/٦ ملف ٧٣/١/٣ .
ف. رقم ٣٣٨٥ فى ١٩٦٤/١٢/٢١ ملف ١٩/١/٧ .
ف. رقم ٣٤٣١ فى ١٩٦٤/١٢/٢٣ ملف ٢٣/١/٧ .
(٣) ق.ا. ١٩٠ لسنة ٢١ فى ١٩٧٠/١/٨ س ٢٤ ص ١٧٦ ب ٤٧ .

المحو أن يعاد تقدير كفاية العامل ، لأن هـذا كله يعتبر اعمالا للمحو وبأثر رجعى ، وهو ما لا يجوز قانونا .

المبحث السادس

الجهة القضائيـة ، المختصة بنظر الطعن فى القرار الصادر برفض محو الجزاء التاديبى (١)

سنتحدث فى هـذا ، لنحدد هـذه الجهة ، فى ظل القانون السابق لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، ثم فى ظل القانون الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

أولا — فى ظل العمل بالقانون السابق لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقـم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ :

نفرق فى هـذا ، بين الموظفين العموميين ، وبين العاملين فى شركات القطاع العام ووحداته الاقتصادية ، على الوجه الآتى :

١ — بالنسبة للموظفين العموميين :

ان الرأى الراجح ، هو أن القضاء الادارى ، يختص بنظر الطعن فى القرار الصادر برفض طلب محو الجزاء ، سواء كان هـذا الرفض صراحة أو ضمنا : وتطبيقا لذلك فقد قضت محكمة القضاء الادارى بأن القرار الصادر من لجنة شئون الموظفين بصدد طلبات محـو الجـزاء أيا كان ، صـورة ذلك القرار رفضا أو سكوتا يؤثر تأثيرا مباشرا على المركز الوظيفى للموظف من ناحية الترقية بالاختيار للكفاية أو من ناحية اعادة تعيين من فصل من الخدمة بقرار تأديبى فضلا عن احتمال تأثر الجهة الادارية فى تصرفاتها بالنسبة للموظف بمثل هـذا القرار وبالتالى فان موقف الجهة الادارية فى طلب الموظف محو جزاءاته انما يشكل من جانبها افصاحا عن ارادتها الملزمة باحداث أثر قانونى فى مركزه الوظيفى

---

(١) سواء كان رفض المحو ، صريحا ، او ضمنيا بالسكوت والامتناع عن المحـو .

بما لها من سلطة طبقا للقانون ابتغاء تحقيق الصالح العام ومن ثم فان قرارها فى هـذا الشأن انمـا هو قرار ادارى نهائى يندرج فى عموم الطلبات التى يختص مجلس الدولة بهيئة قضـاء ادارى بنظر طلب الغائهـا (١) .

٢ — بالنسبة للعاملين بشركات القطاع العام ووحداته الاقتصادية :

ان المسلم أن هؤلاء العاملين ، ليسوا بموظفين عموميين . ولهذا فان **القضاء الادارى لا يختص** بنظر المنازعات الوظيفية الخاصة بهم ، وانما **يختص بنظرها القضاء العمالى** . وذلك فيما عـدا ما نص عليه المشرع بنص خاص . ومن ذلك ، الطعون فى قرارات فصلهم بغير الطريق **التأديبى ، حيث تختص بنظرها محاكم القضاء الادارى** ، طبقا للمادة **الثالثة من القانون** رقـم ١٠ لسنة **١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق** التأديبى . كما تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية المقامة

---

(١) ق.ا ١٥٥٥ لسـنة ٢٢ فى ١٩٧٠/١٢/١٦ ؛ س ٢٥ ص ١٩٨ ص ١٩٨ ب ٣٦ .

— ق.ا ٧٧ لسنة ٢٣ فى ١٩٧٠/٣/١٨ ، س ٢٤ ص ٢٦٩ ب ٨٨ .

— وراجع ، عكس ذلك ، ما قضت به ايضا هـذه المحكمة من ان محو الجزاءات ، انمـا يخـرج اصـلا من عداد القرارات التى يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن عليها ، كما أنه لا يؤثر مآلا فى احد القرارات التى يختص هـذا المجلس بنظرها . ومن ثم فان الطعن على القرار الصادر برفض طلب محو الجزاءات التأديبية ، انما يخرج عن اختصاص القضاء الادارى بنظره ، الأمر الذى يتعين معه الحكم بعـدم اختصاص هـذا القضاء بنظر الدعوى » .

« حكم محكمة القضاء الادارى رقم ١٢٧ لسنة ٢٢ فى ١٩٦٩/٦/٢٥ مجموعة الثلاث سنوات ، ص ٧٧٣ ب ٤٠٧ .

ويلاحظ ان هذا الحكم الأخير ، لم يعد له محل بعد العمل بالقـانون الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والذى نص فى مادته العاشرة على اختصاص محاكم مجلس الدولة ، دون غيرها ، بالفصل فى سائر المنازعات الادارية . ولا مراء فى أن القـرار الصادر برفض طلب محو الجزاء التاديبى — سواء كان هذا القرار صراحة أو ضمنا — هو قرار ادارى ، والطعن فيه يتضمن طعنا فى منازعة ادارية مما تختص به محاكم مجلس الدولة . ولكن هل هذه المنازعة يخص بنظرها القضاء الادارى ، ام القضاء التاديبى ؟ ان هـذا محل خلاف ، وهو ما سنوضحه فى المتن .

ضدهم ، وفقـا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التاديبية • وبالتالى فان القضاء العمالى هو الذى كان يختص بنظر طعونهم فى الجـزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الادارية وما يتعلق بهذه الجزاءات من منازعات ، كرفض طلب محو الجـزاء •

ولمـا صدر نظامهم ، بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ نص فى مادته الستين على اختصـاص المحاكم التأديبية بنظر طعونهم فى بعض الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الرئاسية • ولكن المحكمـة الادارية العليا قضت بعـدم شرعية هـذا النص ومخالفته للقانون ، فيما تضمنه من نقل الاختصاص بنظر هـذه الطعـون من المحاكم العادية أو العمالية الى المحاكم التأديبية ، لأن الولاية القضائية وتوزيعها بين جهات القضاء محددة بقوانين ، ولا يجوز التغيير فيهـا أو تبديلها أو نسخها الا بقانون ، وليس بمجرد قرار جمهورى كالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه • وبمثل هـذا أيضا قضت المحكمة العليا (الدستورية) حيث حكمت بعدم دستورية القرار الجمهورى سالف الذكر ، فى هـذا الخصوص • وبذلك ظل نظر الطعن فى رفض طلب محـو الجزاء التأديبى ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، من اختصاص القضاء العمالى •

ثم ألغى نظام العاملين فى القطاع العام ، المشار اليه ؛ وصـدر نظام آخر لهم ، بالقانون رقـم ٦١ لسنة ١٩٧١ ؛ ونص فى مادته ٤٩ على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر طعون هؤلاء العاملين فى الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم الرئاسية ، على النحو الوارد بهذه المـادة • كما صدر بعد ذلك ، القانون الحالى لمجلس الدولة ـ الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، ونص أيضـا فى مادته العاشرة على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الموقعة من الجهـات الادارية أو الرئاسية على العـاملين المدنيين بالدولة ،

والعاملين فى القطاع العام . وثار الخلاف حول ما اذا كانت هذه المحاكم (التأديبية) تختص بنظر الطعون فى القرارات الصادرة برفض محو تلك الجزاءات التأديبية ... هذا ما سنوضحه حالا فيما يلى .

ثانيا : بعد العمل بالقانون الحالى لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ :

انه طبقا للمادتين العاشرة ، والخامسة عشرة ، من هذا القانون ، أضحت المحاكم التأديبية تختص بنظر الطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون بالغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية ، وبذلك ، انعقد هذا الاختصاص لهذه المحاكم ، بعد أن كان معقودا للقضاء الادارى كما سبق ايضاحه .

وطبقا للمادتين سالفتى الذكر ، من القانون المشار اليه : تختص أيضا هـذه المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى الجزاءات الموقعة من الجهات الادارية على العاملين فى القطاع العام . فى الحدود المقررة قانونا [1] .

وقـد اختلف الراى — فى ظل هـذه النصوص — بشأن الجهـة القضائية المختصة بنظر الطعن فى القرار الصادر — صراحة او ضـمنا — برفض محو الجزاء التاديبى الموقع على العامل وفى ذلك رايان :

الرأى الأول : ويستند الى أن المحكمة العليا (الدستورية) قضت بأن المشرع قـد خلع على المحاكم التأديبية : الولاية العامة للفصل فى مسائل تأديب العاملين ومنهم العاملون فى القطاع العام . وهـذه الولاية تتناول الدعوى التأديبية المبتدأة أى التى تختص فيها المحكمة بتوقيع جزاء تأديبى ، كما تتناول الطعن فى أى جزاء تأديبى على النحو

---

(١) وقـد سبق ان اشرنا فيما تقـدم الى ان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام هؤلاء العاملين فى القطاع العام ، قـد نص فى مادته ٤٩ ، على اختصاص هـذه المحاكم (التأديبية) بنظر هـذه الطعون ، بعد ان كان القضاء العمالى هو المختص بنظرها .

الذى فصلته نصوص قانون مجلس الدولة • واختصاص المحاكم التأديبية بالفصل فى هذا الطعن لا يقتصر على طلب الغاء الجزاء المطعون فيه ، بل يشمل كذلك طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه ، اذ يستند كلا الطلبين الى أساس واحد هو عدم مشروعية القرار المطعون فيه ، كما يشمل غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن [١] •

وبناء على هذا الحكم يرى البعض أن الطعن فى القرار الصادر برفض محو الجزاء التأديبى ، سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام انما تختص بنظره المحاكم التأديبية ، دون غيرها من المحاكم ، لأنه يتضمن طعنا فى جزاء تأديبى : بطلب محو هذا الجزاء عن طريق الحكم بالغاء القرار الصادر — صراحة أو ضمنا — برفض محو الجزاء المذكور •

الرأى الثانى : ويذهب الى أن المحاكم التأديبية لا تختص بنظر الطعن فى القرار الصادر برفض محو الجزاء التأديبى ، لأن هذا القرار ليس قرارا تأديبيا صادرا من سلطة تأديبية • وانما هو قرار صادر من جهة غير تأديبية • وبالتالى تختص بنظر الطعن فيه محاكم القضاء الادارى ان كان رفض محو الجزاء متعلقا بموظف عام وذلك على أساس أن هذا الرفض يعتبر قرارا اداريا أو منازعة ادارية يختص بها القضاء الادارى طبقا لعموم نص المادة العاشرة من القانون الحالى لمجلس الدولة •

أما ان كان رفض المحو ، متعلقا بعامل فى احدى شركات القطاع العام أو وحداته الاقتصادية ، فانه لا يعتبر قرارا اداريا — فضلا عن أنه ليس قرارا تأديبيا — كما أنه ليس منازعة ادارية ، لأن هذه الشركات أو الوحدات ليست من أشخاص القانون العام ، بل من

---

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى الطعن رقم ٩ لسنة ٢ ق « تنازع » الصادر بتاريخ ٤ من نوفمبر سنة ١٩٧٢ •

أشخاص القانون الخاص ، ولذلك يظل الاختصاص بنظر الطعن فى رفض محو الجزاء الموقع على عامل فى هــذه الشركات أو الوحدات ، معقودا لمحاكم القضاء العمالى .

وتطبيقا لذلك ، فقــد قضت المحكمة التأديبية للعاملين بوزارتى النقل والمواصلات ، بعدم اختصاصها بنظر الطعن فى القرار الصادر برفض محو جزاء موقع على أحــد العاملين ، وأحالت الطعن بحالته الى محكمة القضاء الادارى (١) . وقالت المحكمة فى أسباب حكمها ان القرار الذى تصدره جهة الادارة بخصوص طلب محو جزاء ، لا يصدر عن سلطة تأديبية ، كما أنه يتم بعد صدور الجزاء بفترة تتراوح بين ستة أشهر وثلاث سنوات ، حسب جسامة الجزاء ، وفى ضوء شهادة رؤساء العامل وتقاريره السرية ، وطبقا لتقدير لجنة شئون العاملين . ومن ثم فان طلب الغاء القرار السلبى بامتناع الجهة الادارية عن محو الجزاء ، لا يدخل فى اختصاص المحاكم التأديبية التى يقتصر اختصاصها بالنسبة لطلبات الغــاء القرارات الصادرة فى شأن الموظفين العموميين على الطعن فى القــرارات النهائية للسلطات التأديبية وذلك طبقا لنص المــادة ١٥ من القانون رقــم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة . ومن ثم يتعين والحالة هــذه القضاء بعــدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى . ولمــا كانت هذه الدعوى تدخل فى سائر المنازعات الادارية المنصــوص عليها فى البنــد رابع عشر من المــادة العاشرة من قانون مجلس الدولة المشار اليه ، والتى تختص بها محكمة القضــاء الادارى وفقا لنص المــادة ١٢ من ذات القانون ، فانه يتعين احالة الدعوى الى المحكمة المذكورة طبقا لنص المــادة ١١٠ من قانون المرافعات (٢) .

---

(١) يلاحظ ان المحكمة التاديبية احالت هــذا الطعن ، الى محكمــة القضاء الادارى لأن الطاعن كان موظفا عاما . أما لو كان عاملا باحــدى شركات القطاع العــام او وحداته الاقتصادية ، فان الاحالة كانت ســتتم الى المحكمة العمالية المختصة ، ما دامت المحكمة التاديبية قضت بعــدم اختصاصها .

(٢) ت. النقل والمواصلات فى الطعن رقم ٥ لسنة ١٣ بجلســة ١٩٧٩/٣/٢٢ .

الفصل الرابع

سـقوط العقوبة ، بمضى المـدة

٢١٥ ـ تقسـيم البحث :

ستتحدث هنا ، عن سقوط العقوبة الجنائية بمضى المدة ، وأثر ذلك فى المجال الوظيفى • ثم نرى ما اذا كانت العقوبة التأديبية تسقط بمضى المدة أم لا • وسنتناول ذلك فى مبحثين ، وذلك على النحو التالى :

المبحث الأول

سقوط العقوبة الجنائية بمضى المدة واثره فى المجال الوظيفى

٢١٦ ـ المبـدأ فى هـذا ، وحكمته :

لقد حدد القانون مددا لتنفيذ الأحكام الصادرة بعقوبات جنائية • فاذا انقضت هـذه المدد ، من غير أن ينفذ الحكم ، سقطت العقوبة ، ولا يجـوز تنفيذها : فقـد نصت المـادة ٥٢٨ من قانون الاجراءات الجنائية على أن : « تسقط العقوبة المحكوم بها فى جناية بمضى عشرين سنة ميلادية الا عقوبة الاعدام فانها تسقط بمضى ثلاثين سنة • وتسقط العقوبة المحكوم بهـا فى جنحة بمضى خمس سنين • وتسقط العقوبة المحكوم بها فى مخالفة بمضى سنتين » • وتنص المـادة ٢٥٩ من هـذا القانون على أن « تبدأ المدة من وقت صيرورة الحكم نهائيا الا اذا كانت العقوبة محكوما بها غيابيا من محكمة الجنايات فى جناية فتبدأ المدة من يوم صدور الحكم » •

وحكمة ذلك ، أنه بمضى هـذه المدة ، يفترض أن الحكم قـد نسى ، وليس من المصلحة اثارة ذكريات الجريمة بعد أن طواها النسيان• ومن أجل هـذا ، تعتبر مسائل السقوط من النظام العام ، فيجب على

المحكمة أن تقضى به ولو لم يطلب ذلك ذو المصلحة [1] .

٣١٧ — انقضاء الدعوى العمومية ، وسقوط العقوبة الجنائية بمضى المدة :

يجب التفرقة بين انقضاء الدعوى العمومية بمضى المدة ، وسقوط العقوبة . فانقضاء الدعوى يكون بعدم اتخاذ اجراءات فيها خلال المدة التى ينص عليها القانون وفقا للمادة ١٥ وما بعدها من قانون الاجراءات الجنائية أما العقوبة فانها تسقط لعدم تنفيذها خلال مدة معينة .

٣١٨ — اثر سقوط العقوبة الجنائية ، بصفة عامة :

يترتب على سقوط العقوبة ، عدم جواز تنفيذها فى المحكوم عليه . ومع ذلك فان الحكم بها يبقى منتجا آثاره الجنائية ، كاعتباره سابقة فى العود ، كما أن وجوه الحرمان من الحقوق المترتبة عليه تبقى قائمة[2] .

٣١٩ — اثر سقوط العقوبة المحكوم بها جنائيا ، على المركز الوظيفى :

لقد رأينا أن العامل تنتهى خدمته اذا حكم عليه بعقوبة جناية ، أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة [3] .

ولكن ماذا لو سقطت هذه العقوبة المحكوم بها جنائيا . هل تنتهى أيضا خدمة العامل ؟

---

(١) د. السعيد مصطفى ، الأحكام العامة فى قانون العقوبات ، طبعة ١٩٦٢ ، ص ٨٠٠ .

(٢) المرجع السابق ، ص ٨٠٣ .

(٣) وذلك ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ . ومع ذلك فاذا كان الحكم قد صدر لأول مرة ، فلا يؤدى الى انهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين — من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة — أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل (المادة ٩٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٩٦ من نظام العاملين فى القطاع العام) .

المقرر أن السقوط لا يمتد الا الى بعض العقوبات الجنائيـــة ، دون غيرها • ذلك أنه لمـــا كان سبب سقوط العقوبة بمضى المدة ، هو عدم تنفيذها فى أثناء تلك المدة ، فانه لا يسقط بهذه الكيفية الا العقوبات التى يستلزم تنفيذها اعمالا ماديا على شخص المحكوم عليه أو على أمواله ؛ كالاعدام ، والعقوبات المقيدة للحرية والغرامة ؛ أما العقوبات التى تعتبر منفذة من نفسها ، كالحـــرمان من بعض الحقوق والمزايا ، فهى لا تسقط بمضى المـــدة مطلقا ، لأنها تلحق المحكوم عليه بمجرد صيرورة الحكم بها نهائيا بغير حاجة الى اجراء تنفيذى (١) •

ولهـــذا فان سقوط العقوبة الجنائية لا يؤثر فى أنهـــاء العلاقة الوظيفية للعامل ، بل تنتهى خدمة العامل بمجرد الحكم الجنائى النهائى بعقوبة جنـــاية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمـــة محنة بالشرف أو بالأمانة ، على التفصيل سالف الذكر • دون نظر الى تراخى جهـــات الاختصاص فى تنفيذ الحكم أو حتى سقوط العقوبة بمضى المدة لعدم تنفيذها (٢) •

المبحث الثانى

هل تسقط العقـــوبة التاديبية ، بمضى المـــدة

٣٢٠ ـــ بيـــان ذلك :

لقد رأينا أن المشرع قـــد نص ـــ فى المجال الجنائى ـــ على سقوط الدعوى الجنائية بمضى المدة ، كما نص على ذلك أيضا بالنسبة للعقوبات الجنائيـــة •

أما فى المجال التأديبى • فقـــد نص المشرع على سقوط الدعوى التأديبية بمضى المـــدة ولكنه لم ينص على سقوط العقـــوبة التأديبية بهـــذا السبب •

---

(١) د. السعيد مصطفى ، الأحكام العامة فى قانون العقوبات طبعـــة ١٩٦٢ ص ٨٠٠ •

(٢) د. محمود حلمى ، نظـــام العاملين المدنيين ؛ ص ٣٨٠ •

فقد نظم المشرع ، سقوط الدعوى التأديبية ، وبين المدة اللازمة لذلك ، والاجراءات التى تقطع هـذه المدة ، حيث نص فى المـادة ٩١ من نظام العاملين فى القطاع العام ، على أن « تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعـامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفـة ، أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها ، أى المدتين أقرب . وتنقطع هـذه المدة بأى اجراء من اجراءات التحقيق والاتهام أو المحاكمة ، وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر اجراء . واذا تعدد المتهمون فان انقطـاع المـدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعهـا بالنسبة للباقين ، ولو لم تكن قـد اتخذت ضدهم اجراءات قاطعة للمدة ، ومع ذلك اذا كون الفعل جريمـة ، فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية » [1] .

أما العقوبات التأديبية ، فلم ينص المشرع على سقوطها بمضى المدة [2] . ولهذا فقد اتجه الرأى الى أنها لا تسقط [3] . ويؤيد هذا النظر أن المشرع وان وضـع نظـاما لمحو الجزاءات بعد مدة معينة ، واجراءات محددة ، وفقا للمادة ٩٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والمـادة ٩٤ من نظام العـاملين فى القطاع العام ، الا أن نص هاتين المـادتين على أن المحو يتم بقرار من لجنة شئون العـاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليـا ، وبقرار من السلطة المختصة بالنسبة لشاغلى هـذه الوظائف العليا . ومؤدى هـذا ، أن العقوبة التأديبية لا تمحى الا بقرار يصـدر من الجهة التى حددها القانون ، ومن ثم فلا تنقضى بمضى المدة ما دام لم يصدر هـذا القرار بمحوها .

---

(١) راجع فى شرح سقوط الدعوى التأديبية كتابنا « أصول التحقيق » .

(٢) ومع هذا ، فهناك تشريعات تنص على سقوط العقوبات التأديبية بمضى المدة ، كالتشريع اليوغسلافى (د. عبد القادر الشيخلى ، المرجع السابق ، ص ٤٥٢) .

(٣) ف. رقم ٧٧ فى ١٩٧٢/١/٥ ملف ٧٨٤/١/٧ سجل ١١٧٦ لسـنة ١٩٧١ .

والرأى عندى ، هو أنه يجدر أن ينص المشرع على سقوط العقوبات التأديبية اذا لم تنفذ خلال مدة معينة • ذلك أنه اذا كانت العقوبات الجنائية — مهما بلغت جسامتها ، ولو كانت عقوبة جناية — ومهما كانت الجريمة الموقعة من أجلها ، فانها تسقط بالتقادم وفقا لصريح نص القانون ومن ثم فأولى بالمشرع أن ينص على سقوط العقوبات التأديبية بالتقادم ، سيما وأنها أخف أثرا بحسب الأصل من العقوبات الجنائية ، كما أن تنفيذها منوط بالجهة الادارية وحدها ، ولا يجوز أن تستفيد من اهمالها وتراخيها أو خطئها • كما لا يسوغ أن يظل شبح العقوبة وتنفيذها يسىء الى العامل والى سمعته فى مجال وظيفته مهما طال الأمد على توقيع العقوبة بل يجب أن يسدل الستار عليها وأن تنسى بعد فترة معينة ، ليبدأ العامل صفحة جديدة ناصعة •

واذا كان المشرع قد نص على محو العقوبة التأديبية ، بعد مدة معينة ، وفقا لاجراءات حددها ، فانه يجدر به أيضا أن ينص على سقوط هذه العقوبة اذا لم تنهض الجهة المختصة الى تنفيذها خلال أجل مسمى • وفى هذه الحالة ، يمكن أن يساءل الموظف المنوط به تنفيذ العقوبة ، اذا ما تسبب بخطئه فى عدم تنفيذها وسقوطها ، سواء كان هذا الخطأ عمديا أو غير عمدى •

الفصل الخامس

هل تسقط العقوبة التاديبية ، بوفاة العامل

٣٢١ — التفرقة بين سقوط الدعوى ، وسقوط العقوبة ، بالوفاة :

ان المقرر — سواء فى المجال الجنائى ، أو التأديبى — أن الدعوى تسقط بوفاة المتهم . ولا يكون ثمة محل لتوقيع أى جزاء ضده ، بعد وفاته . وقد نص المشرع على ذلك ، صراحة ، فى المجال الجنائى ، حيث نص فى المادة ١٤ من قانون الاجراءات الجنائية على أن « تنقضى الدعوى الجنائية بوفاة المتهم . ولا يمنع ذلك ، من الحكم بالمصادرة فى الحالة المنصوص عليها بالفقرة الثانية من المادة ٣٠ من قانون العقوبات ، اذا حدثت الوفاة أثناء نظر الدعوى » .

وقد استلهم الفقه والقضاء حكم هذا النص ، وطبقوه فى المجال التأديبى ، وذلك على أساس أن النص المذكور لا يعدو أن يكون ترديدا لأصل عام فيما يتعلق بالدعاوى العقابية . وبالتالى تسقط الدعوى التأديبية بوفاة العامل ، وذلك طبقا لما ثبت عليه الفقه والقضاء .

أما فيما يتعلق بالعقوبة ، فان ثمة عقوبات تسقط بالوفاة ، وأخرى لا تسقط ، سواء فى المجال الجنائى ، أو التأديبى ، وسنفصل ذلك على النحو التالى :

٣٢٢ — العقوبات الجنائية التى تسقط بالوفاة :

ان الأصل فى العقوبات الجنائية — التى حكم بها على الشخص — أنها تسقط بوفاته . وقد استثنى المشرع من هذا الأصل ، العقوبات المالية وذلك وفقا للمادة ٥٣٥ من قانون الاجراءات الجنائية التى تنص على أنه « اذا توفى المحكوم عليه ، بعد الحكم عليه نهائيا ، تنفيذ العقوبات المالية والتعويضات وما يجب رده والمصاريف فى تركته » .

فطبقا لهذا النص ، لا تسقط العقوبات المالية ، المحكوم بها نهائيا ، بوفاة المحكوم عليه ٠ لأنها تعتبر دينا فى ذمة المحكوم عليه يستحق الأداء من تركته حتى بعد وفاته [1] ٠ والمقرر أنه لا تركة الا بعد سداد الدين ٠

٣٢٣ — ماذا لو توفى العامل ، بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية تستوجب فصله ، ولكن قبل صدور القرار بفصله ؟ ان ثمة خلافا فى هذا الشأن ٠

فقد سبق أن أوضحنا أن ثمة رأيا بأن الحكم الجنائى المشار اليه ، يترتب عليه تلقائيا وبقوة القانون انتهاء خدمة العامل من تاريخ صدور هذا الحكم نهائيا ٠ ومن ثم فان القرار الذى يصدر بعد ذلك . لا يعدو أن يكون كاشفا عن هذا المركز القانونى الناشىء مباشرة من القانون كأثر للحكم المذكور ٠ وتسوى حالة العامل باعتباره مفصولا من تاريخ هذا الحكم الصادر قبل وفاة العامل ٠ وثمة رأى آخر يذهب الى أنه وان كان الحكم الجنائى المشار اليه ، يقوم سببا لانهاء خدمة العامل ، الا أن هذه الخدمة لا تنتهى بمجرد تحقق السبب . وانما بالقرار الذى يصدر بناء على هذا السبب ، وينعقد المركز القانونى — أى انتهاء الخدمةمن تاريخ القرار المذكور ، وليس قبله ٠ وما دام هذا القرار لم يصدر قبل وفاة العامل ، فان خدمته تعتبر مستمرة حتى تاريخ وفاته ٠ وتسوى حالته بحقوقه على هذا الأساس ٠

وبداهة ، يترتب على الأخذ بالرأى الأول ، آثار تختلف عن تلك التى تترتب على الرأى الثانى : وقد تتعلق هذه الآثار ، باستحقاق العلاوة الدورية أو عدم استحقاقها اذا كان تاريخها فى الفترة ما بين

صدور الحكم وتاريخ الوفاة • كما تتصل هـذه الآثار أيضا بالمعاش ومدته وكيفية تسويته وغير ذلك من الآثار الوظيفية •

ونحن نرجح الأخـذ بالرأى الأول ، للأسباب التى قام عليهـا والسابق الاشارة اليها •

٣٢٤ — العقوبات التاديبية التى تسقط بالوفاة ، والعقـوبات التى لا تسقط :

ان العقـوبات التأديبيـة قـد تكون عقوبات معنوية ، كالانذار أو اللوم ، أو عقوبات مالية كالخصم من المرتب ، أو خفض المرتب ، أو خفض المرتب والدرجة ، أو الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة •

والأصل فى هـذه العقوبات ، أنها تقع ناجزة نافذة . من تاريخ صدورها ، ما دامت صـادرة بصفة نهائية ، أى من السلطة المختصة بتوقيعها دون ما حاجة الى التصديق عليها أو اعتمادها من جهة أخرى • والمقـرر أن هـذه العقوبات لا تسقط بالوفاة ، ولو تراخت الادارة فى تنفيذها •

فمثلا اذا جوزى العامل بخفض درجته ، ثم توفى قبل تنفيذ هذا الجـزاء فان حالته ومعاشه ، يسويان على أساس أنه يشغل الدرجة المخفضة وفقا لهـذا الجزاء ومن تاريخ صدوره •

وكذلك الشأن لو جوزى بالاحالة الى المعـاش أو بالفصـل من الخدمة ، ثم توفى قبل اخـلاء طرفه ، فانه يعتبر مفصولا من تاريخ الجـزاء ، وما يترتب على ذلك من آثار فيمـا يتعلق بالحالة الوظيفية وتسوية المعـاش •

ومع ذلك : فثمة عقوبات تسقط بالوفاة ، لأن طبيعتها تستوجب ذلك ، كعقوبة الوقف عن العمل • فهذه العقوبة ، أو ما تبقى منهـا ، تسقط بالوفاة لعدم امكان تنفيذها بعد الوفاة •

فهرس وجيز

الموضــوع الصفحة

الموضـــوع الصفحة

البـــاب الرابع

قوائم الجزاءات التاديبية ، وتطورها ، وفقا للتشريعات التى وردت بهـــا

البـــاب الخامس

العقوبات التاديبية المقنعـــة

البـــاب السادس

العزل — أو انتهاء الخدمة — بقوة القانون ، كاثر لحكم جنائى

الموضــوع الصفحة

البــاب السابع

انهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى

البــاب الثامن

شرح بعض العقوبات التاديبية

الموضـــوع	الصفحة

البـــاب التاسع

تنفيذ العقوبات التاديبيـــة

البـــاب العاشر

آثار العقوبات التاديبيـــة

البـــاب الحادى عشر

اسباب انقضاء العقوبة التاديبية

فهرس تفصيلي

الموضـــوع | الصفحة

الموضـــوع | الصفحة

البـــاب الثانى

الفصـــل الأول

مبدا شرعية العقوبة التاديبية

الموضـــوع الصفحة

الفصـــل الثانى

عدم ازدواج العقوبة التاديبية عن الفعل الواحد

الموضـــوع الصفحة

الفصـــل الثالث

مبـــدأ شخصية العقوبة التاديبية

الفصـــل الرابع

ملاءمة العقوبة التاديبية للمخالفة التاديبية

الفصـــل الخامس

المركز القانونى للموظف ، الذى تقدر العقوبة على أساســه

الفصـــل السادس

تسبيب الجـــزاء

البـــاب الثالث

بعض تقسيمات الجزاءات التاديبية

الموضـــوع الصفحة

الفصـــل الأول

العقوبات التاديبية الأصلية ، والعقوبات التبعية

الفصـــل الثانى

العقوبات التاديبية الصريحة ، والعقوبات التاديبية المقنعة

الفصـــل الثالث

العقوبات التى توقع اثناء الخدمة ، والعقوبات التى توقع بعد انتهاء الخدمة

الفصـــل الرابع

تقسيم العقوبات التاديبية ، بالنظر الى طبيعة الوظيفة ، أو مستواها

البـــاب الرابع

قوائم الجزاءات التاديبية ، وتطورها ، وفقا للتشريعات التى وردت بهـــا

الموضـــوع الصفحة

الفصـــل الأول

الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

الفصـــل الثانى

الجزاءات التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام

الموضـــوع | الصفحة

الفصـل الثالث

الجزاءات التأديبية ، التى توقع على بعض طوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصـة

الموضـــوع الصفحة

الموضـــوع — الصفحة

الفصــل الرابع

الجهة القضائية المختصة بنظر الطعون ، فى العقوبات التـأديبية المقنعـة

البـــاب السادس

العزل ، أو انتهاء الخدمة ، بقوة القانون ، كاثر لحكم جنائى

الفصـل الأول

الشروط اللازم توافرها فى الحكم الجنائى الذى تنتهى به خدمة العــامل

الموضـــوع	الصفحة

الفصـــل الثانى

بعض تقسيمات الجرائم والعقوبات الجنائية

الفصـــل الثالث

أحوال عزل الموظف من الخدمة ، وفقا لقانون العقوبات

الموضـــوع — الصـفحة

الفصـــل الرابع

ضوابط انتهـــاء الخدمة — كأثر لحكم جنائى — وفق لنظم العاملين المدنيين بالدولة ، والقطـــاع العـــام

الفصـــل الخامس

اثر الحكم الجنائى ، مع وقف التنفيذ ، على العـــلاقة الوظيفية

الموضـــوع — الصفحة

الموضـــوع الصفحة

الفصـــل السادس

اثر الحكم الجنائى ، الصادر لأول مرة على العامل ، بالنسبة للعـــلاقة الوظيفية

الفصـــل السابع

الاجراءات اللازمة فى حالة انتهاء الخدمة ، كاثر لحكم جنائى

الفصـــل الثامن

تاريخ انتهاء الخدمة ، كاثر لحكم جنائى

الفصـــل التاسع

بعض الأصول العامة ، بخصوص العزل أو انتهاء الخدمة بسبب الادانة فى حـــكم جنائى

الموضـــوع | الصفحة

البـــاب السابع

انهاء الخدمة ، بغير الطريق التأديبى

الفصـــل الأول

مبادىء عامة ، بخصوص انهاء الخدمة بغير الطريق التأديبى

الفصـــل الثانى

اسباب الفصل بغير الطريق التأديبى

الموضـــوع الصفحة

المبحث الأول

السبب ، والغاية ، فى القرار الادارى ، بصفة عامة ، والعيب الذى يشوب كلا منهما

المبحث الثانى

اسباب انهاء الخدمة بغير الطريق التاديبى ، وفقا لبعض القوانين الاستثنائية

المبحث الثالث

أسباب الفصل بغير الطريق التأديبى ، وفقا للتشريعات العادية

المبحث الرابع

اسباب الفصل بغير الطريق التاديبى ، وفقـا للقــانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وطبقا لقوانين اعادة بعض العاملين المدنيين بالدولة او بالقطـــاع العـــام او ذوى الكادرات الخاصة الذين فصلوا من الخدمة بغير الطريق التاديبى

الموضـــوع الصفحة

الفصـــل الثالث

مدى جواز الجمع بين المساءلة التاديبية ، والفصل بغير الطريق التاديبى

الفصـــل الرابع

مقابلة بين اجراءات انهـــاء الخدمة بغير الطريق التاديبى قبل القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ ، وبعده — والضمانات التى استحدثها هـــذا القانون

الفصل الخامس

حظر الطعن القضـــائى ، فى بعض قرارات انهـــاء الخـــدمة بغير الطـــريق التاديبى — ومدى دســـتورية هـــــذا الحظر

الموضـــوع | الصفحة

الموضــــوع　　　　　　　　　　　　　　　　　　الصفحة

المبحث الرابع

عبء الاثبات ، فيما يتعلق بسبب قرار الفصل بغير الطريق التاديبى ، الصادر وفقا للقانون رقم١٠ لسنة ١٩٧٢

المبحث الخامس

مدى سلطة القضاء الادارى ، بالنسبة لطلبات (الغاء) قرارات الفصل بغير الطريق التــاديبى

الباب الثــامن

شرح بعض العقوبات التاديبية

الفصــــل الأول

العقوبات المعنــوية

الفصــــل الثانى

المبـــادىء العـــامة بخصوص عقوبة الخصم من الراتب

الموضـــوع — الصفحة

المبحث الثانى

كيفية تنفيذ عقوبة الخصم من المرتب

الفصــل الثالث

عقوبة الوقف عن العمــل

الفصــل الرابع

تاجيل العلاوة الدورية ، او الحرمان من نصفها

الفصل الخامس

عقـوبة تاجيل الترقيـــة

الموضـــوع الصفحة

الفصل السادس

عقوبات خفض الأجر ، وخفض الوظيفة ، وخفض الوظيفة مع خفض الأجــر

الفصــل السابع

عقوبة الاحالة الى المعـــاش ، وعقوبة الفصل

الموضـــوع الصفحة

الباب التاسع

تنفيــذ العقــوبات التاديبية

البــاب العــاشر

آثار العقــوبات التــاديبية

الفصــل الأول

قواعد عامة فى آثار العقوبات التــاديبية

الفصــل الثانى

اثــر الجزاء التاديبى على تقرير الكفاية

الموضـــوع الصفحة

الفصـــل الثالث

اثر العقوبات التاديبية ، على الترقية

الباب الحادى عشر

اسباب انقضاء العقوبة التاديبية

الفصـــل الأول

العفـــو

المبحث الأول

انواع العفو ، واثره فى المجال الجنائى

الموضــوع الصفحة

المبحث الثالث

العفو عن الجريمة ، والعقوبة ، التاديبية

الفصل الثانى

رد الاعتبــار

المبحث الأول

رد الاعتبار ، بالنسبة للأحكام الجنائية

الموضـــوع　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　الصفحة

المبحث الثانى

رد الاعتبار ، بالنسبة للقرارات والأحكام التأديبية

المبحث الثالث

بعض المبــادىء المتعلقــة برد الاعتبار

الفصـــل الثالث

محـــو العقـــوبات التأديبية

المبحث الأول

الحكمة من نظام محو الجزاءات التاديبية

المبحث الثانى

شروط محو الجـــزاء التاديبى

المبحث الثالث

محـــل المحـــو ، او ما يرد عليـــه

الموضـــوع　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　الصفحة

المبحث الثانى

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بمضى المدة ؟

الفصل الخامس

هل تسقط العقوبة التأديبية ، بوفاة العـــامل ؟